



SKRIPSI

**“ANALISIS REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ARDASH SUMBAR INDONESIA
(Studi Kasus Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang
Selatan)”**

Oleh :

Nama : Rio Yulio Candra

Nim 161000261201031

Prodi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2022**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Tanggal 02 September 2022

Judul : Analisis Reward terhadap Kinerja Karyawan di PT.
Ardash Sumbar Indonesia (Studi Kasus Cabang
Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)
Nama : Rio Yulio Candra
NIM : 161000261201031
Program Studi : Manajemen

TIM PENGUJI

Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Nurhaida, SE. MM

Asrizal, SE. M.Si

Leli Suwita, SE. MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I

(Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)

Pembimbing II

(Nurhaida, SE.MM)

DIKETAHUI OLEH :

Dekan
Fakultas Ekonomi

(Puguh Setiawan, SE. M.Si)

Ketua Prodi

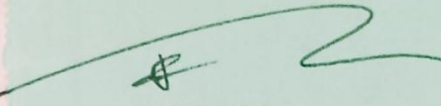
(Usmiar, SE. M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 10 September 2022
Yang menyatakan




RIO YULIO CANDRA
NIM : 161000261201031

HAK CIPTA

Hak cipta ini milik Rio Yulio Candra Tahun 2022, dilindungi oleh Undang-Undang yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun copy atau mikro film dan lain sebagainya.

**ANALISIS *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ARDASH
SUMBAR INDONESIA
(Studi Kasus Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)**

**Oleh : Rio Yulio Candra
NIM : 16.10.002.61201.031
Email : candrayulio15@gmail.com
Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan. 2) Untuk mengetahui bentuk reward yang diberikan kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan dan 3) Untuk mengetahui dampak reward terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. informan dalam penelitian ini adalah kepala cabang, keuangan, teknisi, admin, gudang, dan front liner. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan dengan observasi dan wawancara terstruktur. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan reduksi data, triangulasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan disimpulkan bahwa: *bekerja jujur*. Karyawan tidak boleh memberikan harga dengan totalan yang melebihi dari harga yang ditentukan, *Bekerja Keras*. perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya., *Bekerja Cerdas*. Perilaku perilaku menyesuaikan diri, dan pengembangan pengetahuan, dan *Bekerja Iklas*. Bekerja dengan tulus sudah menjadi sangat penting bagi karyawan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh. 2) Bentuk *Reward* yang diberikan kepada karyawan: Riward Intrinsik. Berupa rasa puas atau terima kasih, dan berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, dan *Reward Ektrinsik*. dalam bentuk finansial berupa gaji lebih, bonus dan berupa non finansial berupa promosi jabatan, dan 3) Dampak *reward* terhadap kinerja karyawan adalah *bekerja lebih produktif*: untuk mencapai target yang diinginkan dan *karyawan merasa lebih bahagia* diberi apresiasi dengan baik, terlebih jika apresiasi dan *reward* yang diberikan sepadan dengan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kata Kunci: Analisis, Reward, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Fokus Penelitian.....	4
Rumusan Masalah.....	5
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
Kinerja Karyawan	7
Pengertian Kinerja Karyawan	7
Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan	7
Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	8
Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
Reward	10
Pengertian Reward	10
Tujuan Reward	11
Jenis-jenis Reward	11
Penelitian Terdahulu	16
Design Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
Lokasi dan Waktu Penelitian	19
Jenis Penelitian.....	19

Pemilihan Informan	20
Data dan Sumber Data	20
Teknik Pengumpulan Data.....	21
Pertanyaan Penelitian.....	22
Teknik Analisis Data.....	23
Reduksi Data	23
Triangulasi.....	24
Menarik Kesimpulan.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
Gambaran Umum.....	25
Hasil Penelitian	30
Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	61
Kesimpulan.....	61
saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pertanyaan Penelitian.....	22
--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Design Penelitian.....	18
Gambar 3.1 Peta Lokasi Penelitian Seberang Padang	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	
Lampiran 2. Foto Penelitian.....	

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu bekerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Mangkunegara, 2013:44).

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif (Mangkunegara dalam Wibowo, 2014:53).

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Para karyawan dapat merasakan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi dapat tercipta kalau para karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, insentif yang wajar dan pekerjaannya sesuai dengan keterampilannya. Disamping peran pemimpin, peran karyawan juga sangat berpengaruh penting dalam perusahaan. Peran karyawan disini diharapkan dapat diwujudkan dengan adanya etika dalam bekerja.

PT. Ardash Sumbar Indonesia merupakan perusahaan yang menaungi beberapa counter handphone besar di Indonesia. Perusahaan ini tersebar di dua provinsi besar yang ada di Indonesia yaitu Sumatera Barat dan Jawa Barat. Di Provinsi Sumatera Barat memiliki cabang yang tersebar di kota/kabupaten seperti Padang, Bukittinggi, Payakumbuh dan Solok. Perusahaan ini bergerak pada bagian distributor handphone, yang menyediakan berbagai jenis handphone, dan memiliki spesifikasi penjual handphone apple baru maupun bekas.

Counter Sumbar Smartphone cabang Seberang Padang adalah pusat dari seluruh cabang counter yang berada dibawah naungan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone). Counter ini memiliki jumlah karyawan dan bidang pekerjaan terbanyak dengan jumlah 23 (dua puluh tiga) karyawan dengan 5 (lima) bidang pekerjaan seperti: kepala cabang, keuangan, teknisi, gudang, dan admin online. Selain itu

counter ini juga terletak di tempat yang strategis di Jalan Sutan Syahrir, Seberang Padang dan hanya 4 (empat) kilometer dari Masjid Raya Sumatera Barat serta berjarak 2 (dua) kilometer dari Pasar Raya Padang.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal yaitu *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan untuk memotivasi karyawan sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian *reward* terhadap karyawan juga akan meningkatkan disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan observasi penelitian awal dan wawancara peneliti dengan Kepala Cabang Sumbar Smartphone menuturkan secara garis besar bahwa Reward sangat berdampak dalam meningkatkan semangat kerja, loyalitas karyawan dan motivasi kerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia terkhusus cabang Seberang Padang.

Lebih lanjutnya peneliti menanyakan kepada karyawan mengenai masalah yang dirasakan dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia masalah yang diperoleh dari karyawan adalah sebagai berikut :

Pertama tunjangan perbulan untuk karyawan yang memiliki jumlah penjualan terbanyak satu dan terbanyak dua, kedua refreshing tahunan seluruh karyawan sumbar smartphone, ketiga prosedur untuk naik jabatan atau pengembangan karir, keempat sosialisasi aturan-aturan kerja untuk pekerja baru maupun lama, kelima motivasi kepala cabang terhadap karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil observasi awal peneliti dengan kepala cabang dan karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatang, Kota Padang. Dalam hal ini peneliti melihat ada beberapa masalah yang ditemui dan menarik untuk peneliti analisa dan uraikan menjadi sebuah karya, dan peneliti membuat judul pada penelitian yaitu tentang “**Analisis Reward terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Studi Kasus Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)**”

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan (Moleong, 2010). Pembatasan dalam penelitian ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada “**Analisis Reward terhadap Kinerja**

Karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Studi Kasus Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan?
2. Bagaimana bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan?
3. Apa dampak *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.
2. Untuk mengetahui bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.
3. Untuk mengetahui dampak *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.

Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulisan penelitian ini adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Serta untuk mencari tahu bagaimana dampak *reward* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti lain yang membahas tentang masalah ini.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Wibowo (2014:7) menyebutkan bahwa kinerja karyawan berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, namun perlu dipahami bahwa kinerja bukan sekedar prestasi kerja tapi mencakup proses kerja berlangsung.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Mangkunegara, 2013:44). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis meliputi peran, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Griffin dalam Wibowo (2014:84) yaitu Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dimana kinerja individual diukur dan di

evaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Riva'i (2013:36) pada dasarnya dari sisi praktiknya yang lazim dilakukan di setiap perusahaan, tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu, dimana tujuan dari system penilaian ini adalah untuk:

a) Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrument untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.

b) Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.

2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan, dimana tujuan dari system penilaian ini adalah untuk:

a) Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya

b) Merupakan instrument dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan dan kelemahan sendiri terkait dengan peran dan fungsinya dalam perusahaan

c) Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan yang lebih tinggi dengan terus meningkatkan perilaku dan kualitasnya

d) Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005 :118) sebagai berikut :

- 1) Kualitas dan kemampuan karyawan meliputi pendidikan, etos kerja, motivasi dan mental karyawan
- 2) Sarana pendukung meliputi lingkungan kerja(keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi), penegakan kedisiplinan (pemberian sanksi dan menetapkan aturan)
- 3) Supra sarana meliputi kebijakan dari perusahaan dan pemerintah

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006:14) sebagai berikut:

- 1) Faktor individual meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- 2) Faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi
- 3) Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, *reward*, *punishment*, struktur dan *job design*

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Bekerja cerdas
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Bekerja ikhlas

- 6) Bekerja jujur
- 7) Budaya organisasi
- 8) Kepuasan kerja
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Loyalitas
- 11) Bekerja keras
- 12) Disiplin kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan peneliti menetapkan reward sebagai faktor yang perlu dianalisa lebih mendalam. Hal, ini disebabkan hasil observasi awal peneliti di tempat yang akan dilakukan peneliti tentang analisis reward terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.

Reward

Pengertian *Reward*

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:6) *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Riva'i (2013:38) terdapat beberapa

pertimbangan penting yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan *reward* yaitu:

- 1) Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
- 2) Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain.
- 3) Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.
- 4) Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya.

Tujuan *Reward*

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal. Riva'i (2013:56) membagi tujuan dari program *reward* menjadi 3 tujuan utama, antara lain

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2014:137) *reward* dapat diklarifikasikan kedalam kedalam dua kategori luas, yaitu: *reward* intrinsik dan

reward ekstrinsik. Baik *reward* intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

1) Reward Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:

a) Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b) Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

d) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2) *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- a) Gaji dan Upah
- b) Tunjangan Karyawan
- c) Penghargaan Intrapersonal
- d) Promosi

Komponen utama dalam sistem *reward* terdiri dari beberapa elemen-elemen, antara lain:

- 1) Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan honorarium
- c) Insentif jangka pendek dan panjang

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan, meliputi: tunjangan jabatan, tunjangan struktural,
- b) Tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- c) Fasilitas kerja, misalnya: kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- d) Kesejahteraan rohani, misalnya: rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, seminar, dan sebagainya.
- c) Penugasan untuk magang atau studi banding

4) Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Contoh penghargaan psikologis dan sosial antara lain:

- a) Promosi jabatan
- b) Pemberian kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab
- d) Pemberian otonomi yang lebih luas

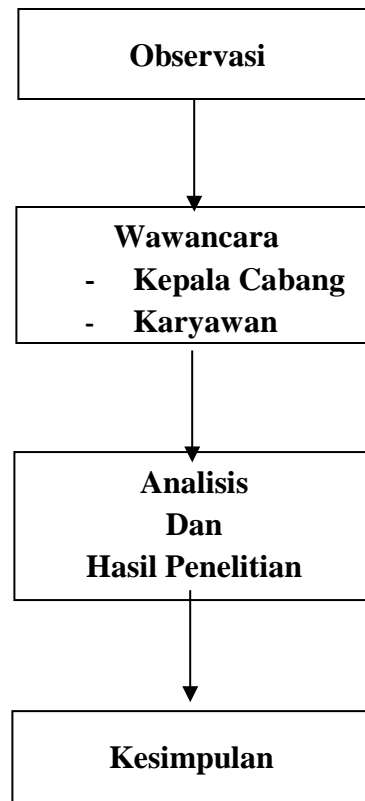
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Meyrina (2017) dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM” ini bertujuan sebagai kajian untuk mencapai tujuan keberhasilan reformasi birokrasi di Kementerian Hukum dan HAM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* dibutuhkan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, artinya *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) dengan judul “Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus)” Penelitian bertujuan untuk memaparkan dan menganalisis sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan, terutama di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment*, kedisiplinan para pegawai KPPN Kudus semakin meningkat.
3. Rifqi Rismadi (2017) Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara insentif dan *reward* terhadap kinerja

karyawan di PT.PLN Distribusi Lampung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4. Penelitian Faisal Hidayat yang berjudul Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Yogya, hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa reward dan punishment berdampak terhadap kinerja karyawan
5. Penelitian yang dilakukan oleh Mardjuni dan Yusuf (2016) dengan judul "*Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance(Study In PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province)*" ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh pelatihan kerja dan *reward* terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan secara empiris sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan.

Design Penelitian



Gambar 2.1

Design Penelitian

Keterangan :

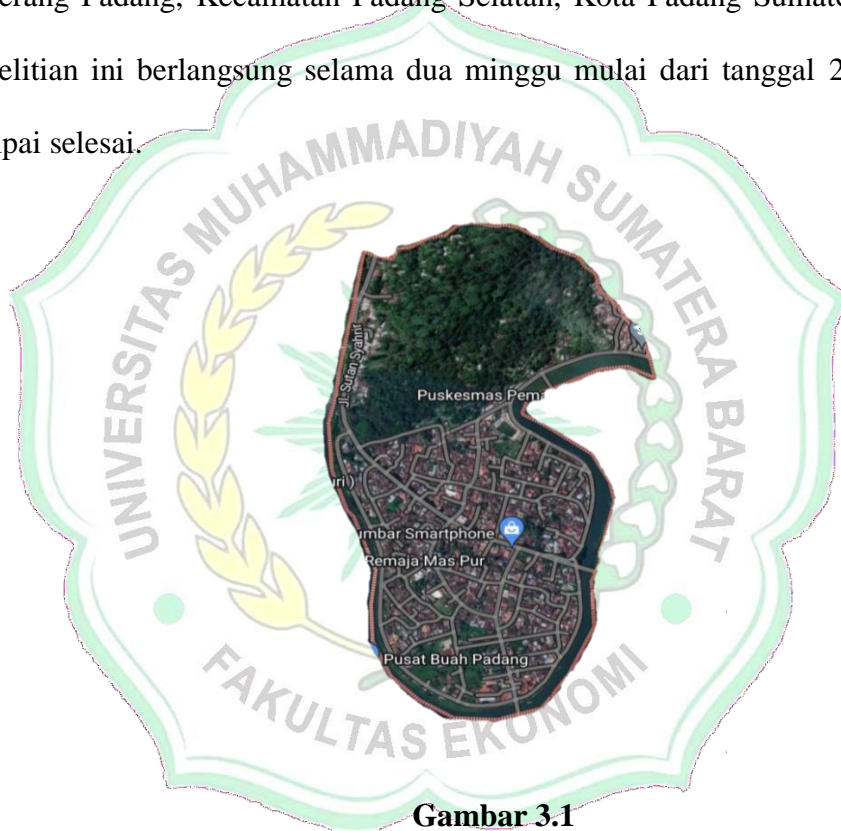
1. Wawancara dengan kepala cabang PT. Ardas Sumbar Indonesia
2. Wawancara dengan perwakilan karyawan masing-masing divisi di PT. Ardas Sumbar Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ardash Sumbar Indonesia yang berada di Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan, Kota Padang Sumatera Barat. Penelitian ini berlangsung selama dua minggu mulai dari tanggal 20 Januari sampai selesai.



Gambar 3.1
Peta Lokasi Penelitian Seberang Padang

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif karena sifat nya hanya menggambarkan tentang dampak reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardash Sumbar Indonesia.

Pemilihan Informan

Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi yang ada adalah istilah kata informan yang nantinya akan diwawancarai secara mendalam yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini. Informan pada penelitian kualitatif ini dipilih dan ditentukan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Informan tersebut adalah kepala cabang dan karyawan yang memiliki karakteristik berdasarkan jenis pekerjaan yang ada di PT. Ardash Sumbar Indonesia. Klasifikasi informan tersebut memiliki alasan, karena menurut pendapat peneliti karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia sangat beragam sehingga diperlukan adanya klasifikasi untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian. Informan yang diperlukan pada penelitian ini adalah kepala cabang, keuangan, teknisi, admin, gudang, dan front liner. Dalam hal ini peneliti mewawancarai kepala cabang dan masing-masing perwakilan divisi yang ada di PT. Ardash Sumbar Indonesia berjumlah 5 orang karyawan.

Data dan Sumber Data

Data yang akan dikumpulkan dan diperoleh adalah berupa data primer. Data primer didapatkan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan perwakilan karyawan masing-masing divisi di PT. Ardash Sumbar Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Data diperoleh dari suatu proses yang disebut pengumpulan data. Pengumpulan data adalah satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu (Ulber Silalahi, 2009 : 280).

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa proses pengumpulan data adalah proses untuk mengumpulkan berbagai hal yang akan digunakan sebagai bahan penelitian.

Observasi partisipan

Pada observasi ini, peneliti mengamati peristiwa, kejadian, pose, dan sejenisnya disertai dengan daftar yang perlu diobservasi (Sulistyo- Basuki, 2006: 149). Peneliti melakukan pengamatan langsung dengan membawa data observasi yang telah disusun sebelumnya untuk melakukan pengecekan kemudian peristiwa yang diamati dicocokkan dengan data observasi.

Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur dilakukan oleh peneliti bila peneliti mengetahui secara jelas dan terperinci informasi yang dibutuhkan dan memiliki satu daftar pertanyaan yang sudah ditentukan atau disusun sebelumnya yang akan disampaikan kepada responden (Ulber Silalahi, 2009: 313). Pewawancara

memiliki sejumlah pertanyaan yang telah disusun dan mengadakan wawancara atas dasar atau panduan pertanyaan tersebut. Ketika responden merespon atau memberikan pandangannya atas pertanyaan yang diajukan, pewawancara mencatat jawaban tersebut. Kemudian pewawancara melanjutkan pertanyaan lain yang sudah disusun atau disediakan. Pertanyaan yang sama kemudian akan ditanyakan kepada setiap orang responden dalam peristiwa yang sama. Keuntungan wawancara terstruktur adalah mampu memperoleh jawaban yang cukup berkualitas. Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *probing* adalah pewawancara meminta responden menjelaskan jawabannya secara mendalam. *Prompting* adalah upaya untuk menjamin responden telah memilih sejumlah kemungkinan sebelum menjawab pertanyaan. (Sulistyo-Basuki, 2006: 171).

Pertanyaan Penelitian

No	Pimpinan Cabang	Karyawan
1.	Apa saja syarat yang bapak berikan untuk mendapatkan reward di PT Ardash Sumbar Indonesia?	Apa saja syarat yang harus bapak/Ibuk capai untuk mendapatkan reward di PT Ardash Sumbar Indonesia?
2.	Apakah ada syarat yang sulit dicapai oleh karyawan bapak di PT Ardash Sumbar Indonesia?	Apakah ada syarat yang sulit dicapai untuk mendapatkan reward di PT Ardash Sumbar Indonesia?
3.	Bagaimana bentuk Reward yang bapak berikan kepada karyawan di PT Ardash Sumbar Indonesia?	Bagaimana bentuk Reward yang pernah bapak terima di PT Ardash Sumbar Indonesia?
4.	Reward seperti apa yang paling mempengaruhi kinerja karyawan bapak di PT Ardash Sumbar Indonesia?	Reward seperti apa yang paling mempengaruhi kinerja bapak/Ibuk di PT Ardash Sumbar Indonesia?
5.	Bagaimana kinerja Karyawan bapak setelah diberikan Reward?	Apakah reward yang diberikan oleh pimpinan mempengaruhi kinerja bapak/ibuk?

6.	Apa Reward yang paling besar bapak berikan kepada karyawan di PT Ardash Sumbar Indonesia?	Reward apa yang pernah bapak/ibuk terima di PT Ardash Sumbar Indonesia?
----	---	---

Tabel 3.1
Pertanyaan Penelitian

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan

mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara: melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Triangulasi

Selain menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2004:330)

Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan yang mula-mulanya belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci. Kesimpulan-kesimpulan “final” akan muncul bergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya dan penyimpanan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat

PT. Ardash Sumbar Indonesia merupakan perusahaan yang menaungi beberapa counter handphone besar di Indonesia. Perusahaan ini tersebar di dua provinsi besar yang ada di Indonesia yaitu Sumatera Barat dan Jawa Barat. Di Provinsi Sumatera Barat memiliki cabang yang tersebar di kota/kabupaten seperti Padang, bukittinggi, payakumbuh dan solok. Perusahaan ini bergerak pada bagian distributor handphone, yang menyediakan berbagai jenis handphone, dan memiliki spesifikasi penjual handphone apple baru maupun bekas.

Counter Sumbar Smartphone cabang Seberang Padang adalah pusat dari seluruh cabang counter yang berada dibawah naungan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone). Perusahaan ini berlokasi di Jalan Sutan Syahrir, Seberang Padang yang mulai beroperasi sejak 2016 dan masih konsisten sampai sekarang dengan berbagai upaya untuk tercapainya visi dari perusahaan menjadi perusahaan distributor terbesar yang kompetitif dan terpercaya.

Pada proses penelitian mengenai analisis *reward* terhadap kinerja ini di dukung dengan berbagai sumber ilmu dengan tujuan untuk mengevaluasi

kegiatan distribusi sejak tahun 2016 sampai sekarang, hingga memberikan masukan untuk melakukan ekspansi dengan memperhatikan beberapa aspek yang akan di bahas pada penelitian ini . Sehingga apa yang dicita-citakan oleh perusahaan menjadi kenyataan dan bisa membuat PT. Ardash Sumbar Indonesia lebih baik kedepannya dalam beroperasi.

2. Visi dan Misi

Visi-Misi PT. Ardash Sumbar Indonesia

Visi :

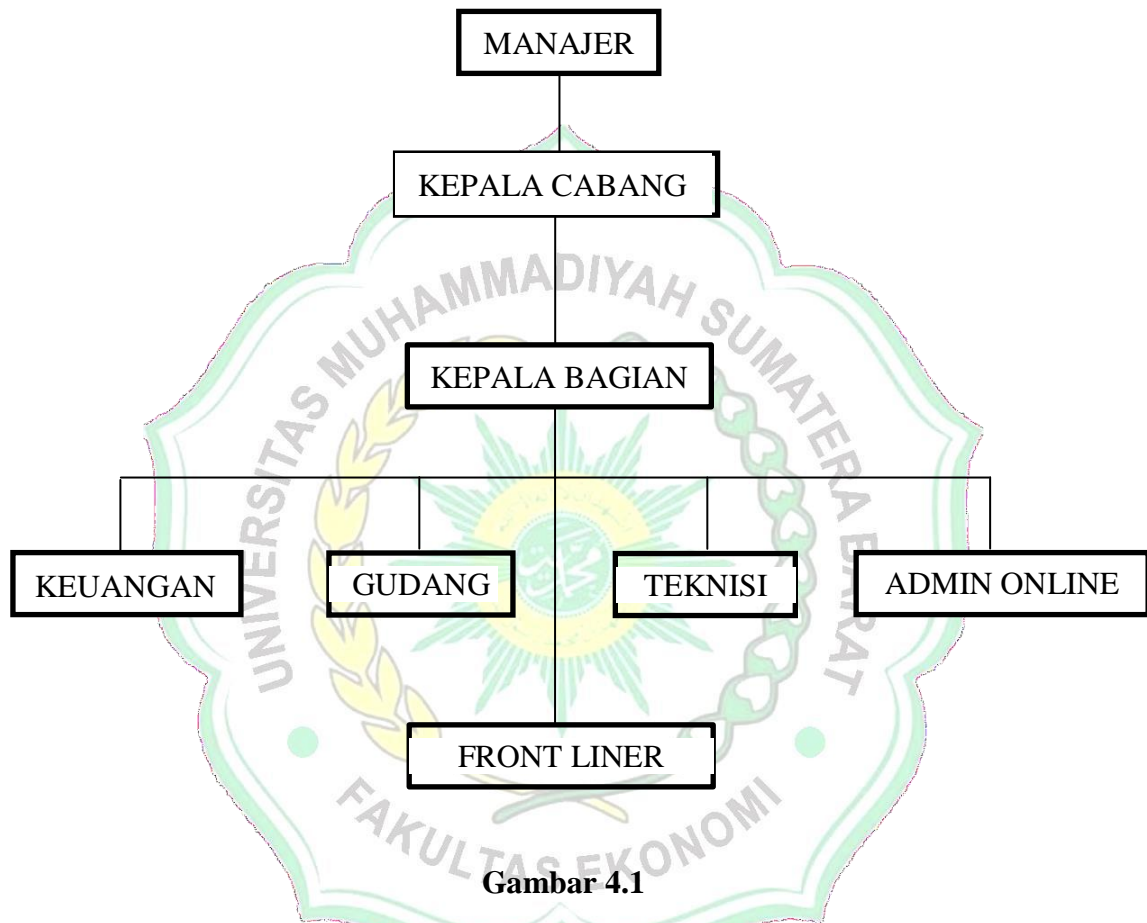
“Menjadi perusahaan distributor terbesar yang kompetitif dan terpercaya.”

Misi :

1. Memberikan pelayanan yang optimal, profesional dan inovatif menuju kepuasan pelanggan, serta menjunjung tinggi kaidah dan etika bisnis.
2. Menerapkan standar operasional perusahaan yang efektif, efisien dan sehat dalam segala aspek.
3. Senantiasa mengembangkan karyawan berkompeten sebagai aspek aset penting perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan kepuasan pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Bagan Struktur Organisasi PT. Ardash Sumbar Indonesia



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Tugas pokok dan fungsi:

1. Manajer

- 1) Melakukan perencanaan
- 2) Mengatur dan Mengawasi Manajemen
- 3) Menentukan standar kerja

2. Kepala Cabang

- 1) Membuat rencana kegiatan untuk perusahaan yang dipimpin
- 2) Bertanggungjawab atas segala aktivitas yang berkaitan dengan perusahaan yang dipimpin
- 3) Monitoring segala kegiatan di perusahaan
- 4) Bertanggungjawab terhadap kesejahteraan karyawan
- 5) Menjaga hubungan yang baik terhadap internal dan eksternal perusahaan
- 6) Menandatangani dokumen-dokumen penting

3. Kepala Bagian

- 1) Menerima tugas dari Kepala Cabang
- 2) Mengawasi pelaksanaan tugas seluruh staf
- 3) Mengolah dan meneliti data temuan bawahan
- 4) Menghimpun informasi atau laporan kebutuhan dari satuan kerja untuk laporan tahunan

4. Keuangan

- 1) Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
- 2) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan perusahaan
- 3) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- 4) Mengontrol aktivitas keuangan/transaksi keuangan perusahaan
- 5) Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan

5. Gudang

- 1) Bertanggung jawab atas bongkar muat barang
- 2) Menandatangani surat penerimaan barang
- 3) Melakukan pengecekan barang di gudang
- 4) Menyiapkan pengiriman dan penyimpanan barang
- 5) Membuat laporan secara berkala
- 6) Berkoordinasi dengan divisi lain

6. Teknisi

- 1) Memasang dan melakukan tes diagnosa pada sistem mekanik
- 2) Memecahkan masalah kerusakan dan melakukan perbaikan
- 3) Melatih rekan kerja tentang penggunaan mesin dan peralatan mekanis yang aman dan efisien

7. Admin

- 1) Mengelola akun media sosial perusahaan
- 2) Mencari solusi dan menyelesaikan apabila terjadi masalah administrasi, menganalisis data dan menyusun laporan

8. Front liner

- 1) Menyambut pelanggan saat mereka memasuki toko
- 2) Mengatasi masalah dan menyelesaikan konflik yang dihadapi pelanggan
- 3) Membantu pelanggan melakukan pemesanan, pembatalan, penukaran atau pengembalian uang
- 4) Menjelaskan produk atau layanan kepada pelanggan secara menyeluruh
- 5) Menjawab semua pertanyaan yang diajukan oleh pelanggan
- 6) Menghubungkan pelanggan dengan karyawan yang relevan dengan isu mereka

Hasil Penelitian

Syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan

1. Bekerja jujur

Penerapan etika bekerja jujur yang dilakukan oleh karyawan dalam pemasaran ini dapat dilakukan oleh karyawan Counter Sumbar Smartphone cabang Seberang Padang adalah pusat dari seluruh cabang counter yang berada dibawah naungan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) yaitu saat melakukan penotalan barang yang telah dibeli oleh konsumen dengan harga yang telah ditetapkan, artinya karyawan tidak boleh memberikan harga dengan totalan yang melebihi dari harga yang ditentukan.

Hal ini didukung wawancara dengan Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash

Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 15 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Dari pandangan yang saya lihat bahwa kejujuran dapat dilakukan oleh karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone), yaitu saat konsumen menanyakan barang (handphone) yang mau dibeli dijawab dengan jujur manakala ada barangnya dijawab ada, namun kalau barangnya kosong dijawab kosong. Selain itu, saat konsumen menanyakan barang lama dan baru, karyawan menjelaskan dengan jelas antara kualitas barang lama dan baru. Keterbukaan dapat dilakukan karyawan Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) yaitu saat waktu jam shalat tiba karyawan harus memberitahukan kepada konsumen atau atasannya jika mau melaksanakan shalat, selain itu saat karyawan tidak masuk kerja harus ijin dengan terbuka agar nantinya pelanggan tidak kecewa”.

Keahlian pada karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) sudah memiliki keahlian masing-masing, artinya di PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang karyawannya telah dibagi sesuai dengan keahliannya masing-masing, misalnya bagian angkat barang sudah ada bagiannya sendiri yang mengangkat barang, karyawan bagian pengambilan barang juga sudah ada bagiannya sendiri, karyawan bagian keuangan sudah ditempati karyawan yang berpengalaman dalam hal keuangan, karyawan bagian kasir juga diisi oleh karyawan yang pandai mengoperasikan komputer.

Hal ini juga diperkuat saat wawancara dengan Ibu LA selaku bidang keuangan wawancara 15 Juli 2022 mengatakan:

“Agar usaha lancar dan barakah, maka perlu adanya kejujuran dan keterbukaan dalam bekerja sehingga nantinya bekerja akan merasakan kenyamanan dan ketentraman saat melakukan pekerjaan apapun, salah satu diantaranya adalah dalam komunikasi pemasaran. Bahwa perlu

adanya kejujuran dan keterbukaan dalam bekerja sehingga nantinya bekerja akan merasakan kenyamanan dan ketentraman saat melakukan pekerjaan apapun tidak terkecuali bagi karyawan yang ada di PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang”.

Senada halnya apa yang dikatakan oleh AN sebagai teknisi, wawancara 15 Juli 2022 menyatakan:

“Memang dalam melakukan pekerjaan kita janganlah sampai berbohong sekecil apapun dan kita juga jangan sampai menutupi pekerjaan yang kurang baik dalam komunikasi pemasaran, karena ini akan memberikan dampak tersendiri dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu, dalam bekerja berbohong haruslah dibuang jauh-jauh agar nanti kita diberikan kemudahan dalam melakukan aktivitas kerja dengan baik”.

Berdasarkan wawancara dengan AN dapat dipahami bahwa dalam melakukan pekerjaan janganlah sampai berbohong sekecil apapun dan juga jangan sampai menutupi pekerjaan yang kurang baik dalam komunikasi pemasaran, karena ini akan memberikan dampak tersendiri dalam melakukan pekerjaan.

Semua itu sangat dirasakan oleh admin gudang Ibuk MM, PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang, adalah WI Wawancara di waktu yang sama, 15 Juli 2022 mengatakan:

“Dari pandangan saya bahwa karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang memberikan pelayanan yang baik, seperti cara berbahasa sangatlah santun dan mudah dipahami serta murah senyum, sangat baik dan membuat pelanggan betah saat belanja PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang”.

Berdasarkan wawancara di atas dapat dipahami bahwa karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang memberikan pelayanan yang baik, seperti cara berbahasa sangatlah santun dan mudah dipahami serta murah senyum.

Hal yang sama juga diperkuat oleh Bapak FN, sebagai bagian dari front liner, wawancara 15 Juli 2022 mengatakan:

“Karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang orangnya ramah dalam memberikan pelayanan, sopan dan murah senyum serta tanggap ketika pelanggan meminta apapun kaitannya dengan pelayanan Smartphone, seperti mengambil barang, mencari barang dan lain sebagainya”.

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang sudah bekerja jujur, begitu santun, sopan dan saat melakukan penotolan barang yang telah dibeli oleh konsumen dengan harga yang telah ditetapkan, karyawan tidak boleh memberikan harga dengan totalan yang melebihi dari harga yang ditentukan.

2. Bekerja Keras

Karyawan bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan Smartphone. Persaingan antar perusahaan Smartphone semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan Smartphone, akan tetapi karyawan juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki

Karyawan dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya tidak terkecuali karyawan yang bekerja di PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang. Sehingga karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Karyawan harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Hal ini didukung dengan wawancara bersama Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 15 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Bekerja kerasa bagi karyawan yang bekerja di Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 15 Juli 2022 menyatakan bahwa sangat penting bagi semua karyawan karena bisa memotivasi dan mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati karyawan yang ada. hal ini didukung oleh AN sebagai teknisi, wawancara 15 Juli 2022 menyatakan:

“Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan sehingga karyawan yang bekerja didalamnya dapat bekerja kerasa dan patang menyerah”.

Bekerja keras yang mendorong karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuannya. Didukung wawancara dengan admin gudang PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang wawancara 15 Juli 2022 menyatakan:

“Bekerja keras yang dilakukan karyawan di oleh admin gudang PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang akan dapat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tercapai apabila masing-masing individu karyawan yang berada di dalamnya menunjukkan hasil yang maksimal”.

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan oleh PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang untuk bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga dapat mencapai tujuannya. Hal ini akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Di samping itu, terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kerja karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, kerja keras dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan.

3. Bekerja cerdas

Kinerja karyawan PT Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang merupakan suatu aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan menggunakan untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan.

Hal ini didukung dengan wawancara bersama Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 15 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Peran karyawan di Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang yang di butuhkan yang berkualitas dan kinerja karyawan yang selalu diperhatikan dan tingkatkan salah satunya dengan cara kerja keras, dan kerja cerdas untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka kami di (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang dapat memperhatikan hal tersebut agar karyawan dapat bekerja cerdas di bidang masing-masing”.

Kerja cerdas yang harus dimiliki karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang merupakan tenaga penjualan merencanakan, dan mengimplementasikan dan mengevaluasi siklus pembelian pelanggan dan siklus menjualnya. Kerja cerdas (*smart working*) bagi karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang sebagai suatu perilaku menyesuaikan diri. Perilaku

yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas. Karena itu perwujudan dari usaha mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuannya. Hal ini didukung didukung dengan wawancara bersama admin gudang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang wawancara 15 Juli 2022 menyatakan:

“Kinerja karyawan yang harus menurut saya dikuasai dalam bidang bekerja cerdas, karyawan harus bisa memiliki untuk menentukan kesesuaian berbagai perilaku dan aktivitas penjualan, dan mempertimbangan kemampuan untuk melaksanakan berbagai jenis perilaku dan aktivitas kerja”

Perilaku dan budaya kerja cerdas dinteraksikan dengan pengembangan profesionalisme kerja karyawan yang baik akan menjadi pemikir dan modal positif untuk berkinerja secara baik. Hal ini didukung oleh wawancara dengan Ibu LA selaku bidang keuangan wawancara 15 Juli 2022 mengatakan:

“Sebagai karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang harus bisa kerja secara cerdas dimana hal tersebut dibutuhkan oleh setiap karyawan Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang mengembangkan pola pikir dan pengetahuan, karena karyawan yang mempunyai kerja cerdas berpengaruh terhadap kinerja. Hal itu yang harus bisa dilakukan oleh setiap karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja perusahaan”

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa bekerja cerdas yang harus dimiliki karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang sebagai suatu perilaku menyesuaikan diri, dan pengembangan pengetahuan. Oleh karena itu perilaku yang berkaitan

dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek kerja secara cerdas. Kerja secara cerdas sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang dan penggunaan pengetahuan tersebut di dalam situasi-situasi pekerjaan.

4. Bekerja Ikhlas

Perusahaan yang selalu memberikan motivasi kepada karyawannya akan membuat pencapaian perusahaan tersebut maksimal, karena dengan karyawan selalu dimotivasi maka akan mendorong mereka bekerja dengan ikhlas terhadap perusahaan meningkat dan kinerja juga akan maksimal. Selain itu karyawan akan rela menyumbangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membantu mencapai target perusahaan dengan adanya motivasi. Sebagaimana yang sudah diterapkan oleh PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 16 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Kategori ikhlas dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) cabang seberanag Padang melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu. Menurut saya konsep bekerja ikhlas yang dilakukan karyawan Sumbar Smartphone tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai upah dan ganjaran yang diterima. Pekerja ikhlas sering sekali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari pegawai lain penuh semangat terhadap tugas yang dikerjakannya dan tidak merasa rendah terhadap makian atau cercaan yang mengurangi semangat dalam bekerja”.

Keseluruhan proses motivasi kepada para karyawan sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila karyawan mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Hal ini ditambahkan oleh Ibu LA selaku bidang keuangan, wawancara 15 Juli 2022 mengatakan:

“Disamping bekerja ikhlas, kita juga harus bekerja cerdas. Bekerja cerdas ialah bekerja dengan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Bekerja dengan membuat perencanaan-perencanaan dan kreatif memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meminimalisir resiko atau hambatan dalam pencapaian target. Dengan bekerja ikhlas, maka kita akan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dan pastinya akan membuahkan hasil baik bagi kita.”

Pernyataan informan di atas, ditambahkan oleh Ibu LA selaku bidang keuangan, wawancara 16 Juli 2022 mengatakan:

“Baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam menjalankan pekerjaan, hendaklah kita mengerjakan segala sesuatunya dengan kebaikan dan keikhlasan. Bekerja dengan ikhlas ialah bekerja dengan baik, peduli dengan rekan dan lingkungan kerja, dan senantiasa berkarya dengan niat tulus untuk ibadah. Bekerja dengan ikhlas akan memberikan hasil dan nilai yang lebih baik terhadap pencapaian dalam bekerja karena dalam prosesnya dilakukan dengan seluruh potensi yang kita miliki.”

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa bekerja dengan ikhlas sudah dilakukan oleh karyawan Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang, karena sudah menjadi sangat penting bagi karyawan Sumbar

Smartphone Cabang Seberang Padang. Perusahaan yang selalu memberikan motivasi kepada karyawannya akan membuat pencapaian perusahaan tersebut maksimal, karena dengan karyawan selalu dimotivasi maka akan mendorong mereka bekerja dengan ikhlas. Apapun alasannya, bekerja ikhlas menjadi hal penting bekerja. Dengan demikian akan pernah terjadi orang yang bekerja ikhlas itu mengeluh, menggerutu atau mengumpat. Ia akan terus bekerja mencari cara terbaik agar pekerjaannya dapat selesai dengan sempurna.

Bentuk *Reward* Yang Diberikan Kepada Karyawan Di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.

1. *Reward* Intrinsik

Reward apresiasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan hasil kinerja terbaik sangatlah disarankan. Sebab hal ini bisa menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengungkapkan bentuk penghargaan kepada para karyawan. Tentunya adanya *reward* akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. *Reward* intrinsik bisa menjadi bentuk ungkapan terima kasih yang terbaik pada karyawan yang telah bekerja keras demi kemajuan perusahaan. Hal ini yang diungkapkan oleh Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 16 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Biasanya *reward* intrinsik ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena mendapat pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar. Saya selaku kepala cabang tidak hanya

memberikan *reward* berupa dalam bentuk fisik, namun sekali-sekali saya memberikan sebuah pujian kepada karyawan karena sudah bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. oleh karena itu maka akan timbul dari dalam diri karyawan rasa kepuasan dalam bekerja”.

Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah atau insentif sebagai imbalan atas keberhasilan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, secara non fisik berupa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin. Berupa pujian-pujian, yang dapat memotivasi karyawan supaya dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pernyataan di atas, diperkuat wawancara dengan Ibu LA selaku bidang keuangan pada 16 Juli 2022 mengatakan:

“Bentuk *reward* non fisik yang biasanya diberikan kepada karyawan Sumbang Smartphone dengan memberikan pujian atas prestasi kerja yang dilakukan, tujuannya adalah agar karyawan bisa semangat dalam bekerja, apabila pekerjaan yang diberikan selesai sesuai yang diharapkan perusahaan, sehingga karyawan bisa lebih menikmati hasil kerjanya. Seorang karyawan yang mendapat pujian tentu saja akan selalu berusaha untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Maka tak heran bila karyawan akan semakin termotivasi untuk bisa lebih berprestasi agar bisa mendapat pujian”.

Hal ini ditambahkan oleh Ibu LA selaku bidang keuangan, wawancara 15 Juli 2022 mengatakan:

“Memperhatikan kesejahteraan karyawan, dengan perhatian terhadap fasilitas agar karyawan merasa diperhatikan, dimana pada akhirnya semangat kerja dalam diri karyawan meningkat, dengan peningkatan kinerja karyawan maka tidak menutup kemungkinan hasil yang di capai akan meningkat bagi produktivitas perusahaan. dengan pujian yang diberikan kepada karyawan, maka rasa kepuasan tersendiri akan dirasakan oleh karyawan dengan adanya pengakuan langsung dari atasan”.

Jenis *reward* lainnya yang juga sangat direkomendasikan untuk diberikan pada setiap karyawan berprestasi adalah promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan maka karier karyawan akan meningkat. Maka jabatan karyawan yang semula hanya sebagai staff biasa saja lambat laun bisa semakin naik hingga mungkin ke posisi supervisor. bahkan bukan tidak mungkin karyawan berprestasi bisa naik jabatan hingga ke posisi manajer. Promosi jabatan bisa menjadi *reward* menarik bagi setiap karyawan yang telah memberikan hasil kerja terbaik bagi karyawan.

Pemberian *reward* pengakuan atau pujian oleh perusahaan kepada karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) cabang seberang Padang akan membuat karyawan merasa senang. Bahkan karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat lagi. Dengan kata lain produktivitas karyawan akan semakin meningkat sehingga hasil kerja karyawan bisa lebih maksimal. Dengan adanya *reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan maka bukan tidak mungkin jika karyawan akan semakin berusaha untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Sebab karyawan biasanya cenderung memiliki keinginan untuk mempertahankan prestasinya tersebut dan menerima kembali apresiasi dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa *Reward* intrinsik yang diberikan oleh pihak PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) cabang seberang Padang kepada karyawan sebagai penghargaan

yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

2. *Reward Ekstrinsik*

Pemberian *Reward* ekstrinsik, penghargaan, dan insentif dapat menjadi sesuatu yang berarti di mata karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) cabang seberang Padang ketika mereka datang dari manajemen yang benar-benar membuat mereka merasa dihargai dan menjadi bagian dari tim. didukung wawancara dengan Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 16 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Ketika karyawan pemberian *reward* dan apresiasi oleh perusahaan kepada karyawan Sumbar Smartphone cabang Seberang Padang tentu menjadi hal yang penting, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Maka dari itu, memberikan *reward* berupa gaji tambahan ketika bekerja dengan baik dan mencapai target. Ketika perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan, tentu mereka akan merasa sangat dihargai dan akan lebih semangat untuk bekerja, yang tentu saja dampak positifnya akan dirasakan oleh Sumbar Smartphone cabang seberang Padang itu sendiri”.

Reward ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) cabang seberang Padang bisa dimaknai sebagai suatu penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan. Penghargaan biasanya diberikan berupa gaji lebih dari yang ditentukan dan mendapatkan tunjangan jika memang karyawan telah bekerja dengan baik. Terlebih lagi jika karyawan bisa memberikan hasil kerja yang terbaik pada perusahaan.

Tentunya jika karyawan diberi penghargaan atas hasil pekerjaannya maka karyawan akan merasa senang sehingga kinerja bisa semakin meningkat. Hal ini diperkuat oleh AN sebagai teknisi, wawancara 15 Juli 2022 menyatakan:

“Dapat berupa *reward* finansial merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, komisi, dan lain-lain. Istilah *reward* memang mengacu pada hadiah yang diberikan pada karyawan. Hadiah atau *reward* bisa diberikan oleh perusahaan dalam bentuk apa saja. Tentunya berbagai bentuk *reward* ini bisa memberikan dampak positif pada karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu bisa dibilang bahwa dengan adanya pemberian *reward* sebagai bentuk upah atau gaji lebih terhadap karyawan maka akan ada banyak hal positif yang akan diterima oleh perusahaan”.

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa *Reward* ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Ardash Sumbang Indonesia (Sumbang Smartphone) cabang seberang Padang juga bisa diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial berupa gaji lebih, bonus dan berupa non finansial berupa promosi jabatan. Mengikuti pelatihan atau training atau sejenisnya bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk semakin mengembangkan diri. Bahkan melalui pelatihan atau training yang diikutinya nantinya karyawan diharapkan agar bisa memberikan pengajaran pula pada karyawan lainnya. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tentu mendapatkan ilmu dan informasi yang lebih jika dibandingkan karyawan yang tidak ikut pelatihan. Maka nantinya karyawan tersebut bisa menjadi contoh bagi seluruh karyawan lainnya di tempat kerja yang sama.

**Dampak *Reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar
Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan**

1. Bekerja Lebih Produktif

Kompensasi yang baik diyakini dapat mendorong karyawan Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) cabang seberang Padang untuk bersedia bekerja lebih produktif. Pemberian motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Memperhatikan kedisiplinan karyawan sangat diperlukan karena jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif. Wawancara dengan Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 15 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Jika karyawan diberikan apresiasi yang lebih terhadap pekerjaannya, tentu saja mereka akan lebih meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka menjadi lebih baik. Dengan demikian, ketercapaian perusahaan pun lebih meningkat. Selain itu, jika karyawan diberi apresiasi dan *reward* atas kerja kerasnya oleh perusahaan, tentu karyawan yang lainnya pun akan sama berusaha keras untuk mendapatkan *reward* tersebut. Sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan sangat baik”.

Karyawan dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. hal ini diperkuat wawancara dengan Ibu LA selaku bidang keuangan wawancara 16 Juli 2022 mengatakan:

“Disiplin kerja bagi karyawan di Sumbar Smartphone cabang seberang Padang memiliki manfaat bagi organisasi yaitu untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, untuk

menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dan bawahannya, tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan untuk menjadi lebih produktif, dengan demikian hal ini menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang, serta tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik”.

Pemberian sistem penghargaan yang tertatur dan terarah sangatlah diharapkan oleh setiap karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) cabang seberang Padang dikarenakan akan terasa jelas manfaat dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung wawancara dengan admin gudang PT Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang wawancara 16 Juli 2022 menyatakan:

“Dampak positif yang saya rasakan yang mendapatkan penghargaan akan terlihat jelas, seperti saya sebelumnya menjadi pegawai gudang sekarang sudah menjadi admin gudang. Akan tetapi apabila perusahaan selalu salah dalam penerapan sistem penghargaan diyakini mampu membuat dampak buruk ke semua bidang tanpa terkecuali terhadap menurunnya kinerja karyawan seperti kualitas dan kuantitas karyawan tidak tercipta, semua pekerjaan tidak diselesaikan dengan benar dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, target penjualan menurun, sering banyak mengeluh, hilangnya semangat atau motivasi dalam bekerja, tingkat prestasi kerja menurun, efektivitas kerja menjadi tidak ada, sering mendapat teguran dari pimpinan, sehingga perusahaan akan dapat mengalami kerugian yang tentu saja diakibatkan oleh karyawan yang lalai”.

Penghargaan hanya dapat diperoleh karyawan apabila ada barang yang disertakan promo terjual sesuai target, jika tidak ada barang promo karyawan tidak memperoleh penghargaan, baik dari penilaian kehadiran atau kedisiplinan kerja karyawannya yang baik sehingga karyawan kurang aktif melakukan promosi pada saat tidak ada barang promo, hal ini berdampak pada

menurunnya target penjualan dan penilaian kinerja karyawan. Hal ini ditambahkan oleh Bapak FN, sebagai bagian dari front liner, wawancara 16 Juli 2022 mengatakan:

“Sistem penghargaan yang diberikan perusahaan Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan tercapainya target, menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan. Pada umumnya karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah kerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, motivasi dari pimpinan dan jaminan sosial sesuai dengan harapan karyawan. Penerapan sistem penghargaan yang tepat kepada karyawan Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang yang berprestasi akan memberikan dampak yang cukup baik terhadap motivasi dari karyawan. Jika seorang karyawan memperoleh kepuasan dalam melakukan pekerjaan, maka dia akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak langsung pada kinerja dari karyawan”.

Karyawan yang sudah selalu menaati peraturan yang berlaku hendaknya diberikan apresiasi dan memberikan hukuman atau sanksi jika karyawan melanggar aturan yang berlaku. Jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif dan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa masalah dan mencapai target yang diinginkan.

Dampak *reward* ini diharapkan memenuhi prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan. *Reward* positif yang diterima oleh karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang Pemberian karyawan sama artinya dengan menghargai kinerja yang sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan. Seringkali perusahaan masih belum paham pentingnya memberikan *reward* untuk karyawan. Jika kamu melihat rekan

rekan kerja dan karyawan di sekelilingmu terlihat lesu dan kurang bersemangat saat bekerja, jangan langsung ditegur. Mungkin saja yang ia butuhkan saat ini hanya apresiasi dan penghargaan dari perusahaan. Hal ini ditambahkan oleh Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 15 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Dampak Pemberian *reward* tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan bekerja secara produktif sampai bisa mencapai target yang diharapkan. Dengan memberikan *reward* kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas”.

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa dampak Pemberian *reward* Selain itu pemberian *reward* mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan juga karyawan bisa bekerja secara produktif untuk mencapai target yang diinginkan. Ini juga merupakan cara untuk menghargai dan menciptakan kesejahteraan positif bagi karyawan khususnya karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang. Pemberian *reward* adalah salah satu cara dimana perusahaan berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka menghargai karyawan sebagai bagian penting dalam perusahaan.

2. Karyawan Merasa Lebih Bahagia

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tidak terkecuali di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang akan senang jika semua yang sudah dilakukannya diberi apresiasi dengan

baik, terlebih jika apresiasi dan *reward* yang diberikan sepadan dengan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan apa yang sudah dicapainya dapat termotivasi untuk melakukan yang lebih baik karena perasaan positif yang mereka miliki terhadap perusahaan. Hal ini yang disampaikan oleh Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) 16 Juli 2022 menyatakan bahwa:

“Yang saya alami sebagai kepala Cabang jika seorang atasan memperlakukan stafnya dengan rasa hormat dan penuh rasa terima kasih, maka karyawan akan merasa ingin melakukan pekerjaan yang lebih baik sebagai balasannya. Perasaan positif ini juga dapat dirasakan dalam perusahaan, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang bahagia dan penuh apresiasi yang membuat orang lain ingin menjadi bagian dari perusahaan tersebut”.

Jika karyawan setelah diberi apresiasi dan *reward* dari perusahaan merasa lebih bahagia dan lebih positif dengan pekerjaannya, tentu saja mereka akan berbagi hal hal positif mengenai perusahaan kepada orang orang di sekitarnya. Didukung wawancara dengan Ibu LA selaku bidang keuangan wawancara 16 Juli 2022 mengatakan:

“Selain itu juga, yang saya amati bahwa apabila karyawan bahagian dalam bekerja setelah diberikan *reward* kepada karyawan dapat mempromosikan dan menjual merek perusahaan jauh lebih baik daripada seseorang yang tidak percaya atau peduli tentang perusahaan. Jika perusahaan dapat menghargai kerja keras karyawan, dampak yang dirasakan oleh perusahaan adalah karyawan dapat memiliki perasaan bahagia terhadap perusahaan dan membantu tim dimana karyawan itu ditempatkan dan juga perusahaan merasakan ikatan emosional dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja”.

Apabila sebuah perusahaan dapat memperlakukan seluruh karyawan dengan baik dan memberikan apresiasi dan *reward* yang setimpal dengan apa yang ia kerjakan, tentu mereka akan setia terhadap perusahaan tersebut. Tingginya angka karyawan yang mengundurkan diri dan pergantian karyawan tentu saja menyebabkan perasaan yang buruk terhadap karyawan lainnya yang membuat mereka tentu berpikir untuk mencari perusahaan lain untuk bekerja lebih baik.

Dampak pemberian *reward* kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang yang dirasakan oleh karyawan. Bisa bekerja lebih baik, dan membuat hati menjadi bangga dan bahagia dalam bekerja. Perusahaan tentu perlu untuk memberikan penghargaan dan hadiah untuk karyawan. hal ini didukung wawancara dengan Bapak FN, sebagai bagian dari front liner, wawancara 16 Juli 2022 mengatakan:

“Dampak pemberian *reward* kepada karyawan Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang yang bisa dilakukan sehari hari yaitu dapat memberi semangat baru kepada semua rekan kerja di perusahaan, dan membuat hati selalu bahagia dalam bekerja tersebut. Dengan cara seperti itu dapat meningkatkan ikatan antar karyawan dan juga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan”.

Hal ini dilakukan dengan membangun budaya perusahaan yang tidak hanya mengakui pekerjaan dan perilaku yang baik dengan tunjangan dan kata-kata penyemangat yang bagus, tetapi juga yang bisa memberi apresiasi terhadap apa yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa dampak pemberian *reward* kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang membuat karyawan menjadi bahagia dan semangat untuk bekerja. Selain itu, PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang membangun budaya yang menyediakan suasana di mana orang dapat didengar, memungkinkan mereka mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka, membuat mereka merasa memiliki tujuan dan memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dalam karier dan pada tingkat pribadi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penelitian ini akan di analisis dalam pembahasan sebagai berikut:

Syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan

1. Bekerja jujur

Abdullah, (2015) menyatakan bahwa bekerja dengan jujur adalah selalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Penerapan etika bekerja jujur yang dilakukan oleh karyawan dalam pemasaran ini dapat dilakukan oleh karyawan Counter Sumbar Smartphone cabang Seberang Padang yaitu saat melakukan penotolan barang yang telah

dibeli oleh konsumen dengan harga yang telah ditetapkan, artinya karyawan tidak boleh memberikan harga dengan totalan yang melebihi dari harga yang ditentukan, harus jujur dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Hartono, & Anshori, (2019) menjelaskan bahwa Seseorang yang bekerja dengan orang lain, maka ia seharusnya berbuat jujur di dalam kerjanya. Konsumen menanyakan barang (handphone) yang ingin dibeli dijawab dengan jujur manakala ada barangnya dijawab ada, namun kalau barangnya kosong dijawab kosong. Selain itu, saat konsumen menanyakan barang lama dan baru, karyawan menjelaskan dengan jelas antara kualitas barang lama dan baru. Keterbukaan yang dilakukan karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang dengan bekerja jujur, begitu santun, sopan dan saat melakukan penotalan barang yang telah dibeli oleh konsumen dengan harga yang telah ditetapkan, karyawan tidak boleh memberikan harga dengan totalan yang melebihi dari harga yang ditentukan.

2. Bekerja Keras

Kerja Keras (*Hard Work*) adalah berusaha dengan sepenuh hati dengan sekuat tenaga untuk berupaya mendapatkan keinginan pencapaian hasil yang maksimal pada umumnya Hartono, & Anshori, (2019). Setiap perusahaan yang memiliki Karyawan dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya tidak terkecuali karyawan yang bekerja di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang

Seberang Padang. Sehingga Karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Karyawan harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Sedangkan menurut Sari, (2014) menyatakan bahwa kerja keras adalah suatu istilah yang melingkupi suatu upaya yang terus dilakukan (tidak pernah menyerah) dalam menyelesaikan pekerjaan atau yang menjadi tugasnya sampai tuntas. Bekerja keras yang mendorong karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuannya.

3. Bekerja Cerdas

Widodo, (2014) menjelaskan bahwa perilaku yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas . Oleh karena itu kerja cerdas sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang penggunaan pengetahuan dalam situasi-situasi pekerjaan. Kenerja karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang merupakan suatu aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan pengetahuan, memelihara dan menggunakan untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang

Padang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan.

Bekerja secara cerdas yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang (dan penggunaan pengetahuan tersebut) di dalam situasi-situasi pekerjaan. Ferdinand & Augusty. (2004). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Kerja cerdas yang harus dimiliki karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang merupakan tenaga penjualan merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi siklus pembelian pelanggan dan siklus menjualnya. Kerja cerdas (*smart working*) bagi karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang sebagai suatu perilaku menyesuaikan diri. Perilaku yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas. Karena itu perwujudan dari usaha mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuannya.

4. Bekerja Iklas

Dengan semangat kerja tinggi pegawai akan selalu menunjukkan perilaku yang mewah, yakni perilaku yang bahkan melampaui harapan seperti totalitas. Pegawai akan selalu bekerja keras dalam mencapai target, akan selalu bekerja ikhlas dalam memajukan perusahaan, dan akan selalu bekerja

cerdas dalam menggapai prestasi Anggraeni, (2020). Hal ini didukung dengan temuan penulis lakukan bahwa bekerja dengan ikhlas sudah dilakukan oleh karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang, karena sudah menjadi sangat penting bagi karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang.

PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang yang selalu memberikan motivasi kepada karyawannya membuat pencapaian perusahaan tersebut maksimal, karena dengan karyawan selalu dimotivasi maka akan mendorong mereka bekerja dengan ikhlas. Apapun alasannya, bekerja ikhlas menjadi hal penting bekerja. Dengan demikian tidak akan pernah terjadi orang yang bekerja ikhlas itu mengeluh, menggerutu atau mengumpat. Ia akan terus bekerja mencari cara terbaik agar pekerjaannya dapat selesai dengan sempurna. Hasil temuan penulis di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aktarina, (2019) menyatakan bahwa secara statistik motivasi akan selalu berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini akan selalu sulit membantah fakta lapangan, bahwa motivasi adalah bagian terpenting dalam berkerja, sama halnya dengan kompetensi. Tentu pegawai membutuhkan kekuatan psikologis untuk mengungkapkan keahliannya, ia butuh suasana hati yang baik sehingga pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh.

**Bentuk *Reward* Yang Diberikan Kepada Karyawan Di PT. Ardash
Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang
Selatan.**

1. *Reward* Intrinsik

Reward apresiasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan hasil kinerja terbaik sangatlah disarankan. Sebab hal ini bisa menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengungkapkan bentuk penghargaan kepada para karyawan. Tentunya *reward* akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. *Reward* intrinsik bisa menjadi bentuk ungkapan terima kasih yang terbaik pada karyawan yang telah bekerja keras demi kemajuan perusahaan. Hasil temuan didukung oleh penelitian Syahril, & Nurbiyati, (2016) menyatakan bahwa *Reward* intrinsik yaitu *reward* yang tidak memiliki wujud nyata, yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, biasanya *reward* ini merupakan nilai positif atau kepuasan karyawan terhadap dirinya sendiri karena pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar, yang semua itu merupakan kebutuhan psikologis karyawan.

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Gibson, Ivancevich, & Donnelly (dalam Wibowo, 2014). Biasanya *reward* intrinsik ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena mendapat pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar. Saya selaku

kepala cabang tidak hanya memberikan *reward* berupa dalam bentuk fisik, namun sekali-sekali saya memberikan sebuah pujian kepada karyawan karena sudah bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. oleh karena itu maka akan timbul dari dalam diri karyawan rasa kepuasan dalam bekerja.

2. *Reward* Ektrinsik

Gibson, Ivancevich, & Donelly (dalam Wibowo, 2014) menjelaskan bahwa *Reward* ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji dan upah. Sesuai dengan temuan yang penulis lakukan bahwa *Reward* ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang juga bisa diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial berupa gaji lebih, bonus dan non finansial berupa promosi jabatan. Mengikuti pelatihan atau sejenisnya bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk semakin mengembangkan diri.

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal Riva'i (2013). Bahkan melalui pelatihan atau training yang diikuti nantinya karyawan diharapkan agar bisa memberikan pengajaran pula pada karyawan lainnya. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tentu mendapatkan ilmu dan informasi yang lebih

dibandingkan dengan karyawan yang tidak ikut pelatihan. Maka nantinya karyawan tersebut bisa menjadi contoh bagi seluruh karyawan lainnya di tempat kerja yang sama.

Dampak *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan

1. Bekerja Lebih Produktif

Dampak Pemberian *reward* mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan sehingga bisa bekerja secara produktif untuk mencapai target yang diinginkan. Ini juga merupakan cara untuk menghargai dan menciptakan kesejahteraan positif bagi karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang. Pemberian *reward* adalah salah satu cara dimana perusahaan berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka menghargai karyawan sebagai bagian penting dalam perusahaan.

Kompensasi yang baik diyakini dapat mendorong karyawan Bapak LK, kepala cabang PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang untuk bersedia bekerja lebih produktif. Pemberian motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Memperhatikan kedisiplinan karyawan sangat diperlukan karena jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif.

Jika karyawan diberikan apresiasi yang lebih terhadap pekerjaannya, tentu saja mereka akan lebih meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka menjadi

lebih baik Suryadilaga, Musadieg, & Nurtjahjono, (2016). Dengan demikian, ketercapaian perusahaan pun lebih meningkat. Selain itu, jika karyawan diberi apresiasi dan *reward* atas kerja kerasnya oleh perusahaan, tentu karyawan yang lainnya pun akan sama berusaha keras untuk mendapatkan *reward* tersebut. Sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan sangat baik.

Sari, (2014) menyatakan bahwa karyawan dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dampak *reward* ini diharapkan memenuhi prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan. *Reward* positif yang diterima oleh karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang. Pemberian karyawan sama artinya dengan menghargai kinerja yang sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan. Seringkali perusahaan masih belum paham pentingnya memberikan *reward* untuk karyawan.

2. Karyawan Merasa Lebih Bahagia

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tidak terkecuali di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang senang jika semua yang sudah dilakukannya diberi apresiasi dengan baik, terlebih jika apresiasi dan *reward* yang diberikan sepadan dengan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Dymastara,& Onsardi, (2020) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan apa yang sudah dicapainya

dapat termotivasi untuk melakukan yang lebih baik karena perasaan positif yang mereka miliki terhadap perusahaan.

Mangkunegara (2013:6) *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Apabila sebuah perusahaan dapat memperlakukan seluruh karyawan dengan baik dan memberikan apresiasi dan *reward* yang setimpal dengan apa yang ia kerjakan, tentu mereka akan setia terhadap perusahaan tersebut. Dampak pemberian *reward* kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang membuat karyawan menjadi bahagia dan semangat untuk bekerja. Selain itu, PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang membangun budaya yang menyediakan suasana di mana orang dapat didengar, memungkinkan mereka mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka, membuat mereka merasa memiliki tujuan dan memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dalam karier dan pada tingkat pribadi.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitin ini disimpulkan bahwa:

1. Syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan disimpulkan bahwa: *Bekerja jujur*. Karyawan tidak boleh memberikan harga dengan totalan yang melebihi dari harga yang ditentukan, *Bekerja Keras*. Bekerja keras yang mendorong karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuannya, *Bekerja Cerdas*. Kerja cerdas yang dimiliki karyawan di Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang sebagai suatu perilaku perilaku menyesuaikan diri, pengembangan pengetahuan, dan *Bekerja Ikhlas*. Bekerja dengan ikhlas sudah dilakukan oleh karyawan PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang, karena sudah menjadi sangat penting bagi karyawan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh.
2. Bentuk *Reward* yang diberikan kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan disimpulkan bahwa: *Reward Intrinsik*. *Reward* intrinsik yang diberikan kepada

karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Oleh karena itu maka akan timbul dari dalam diri karyawan rasa kepuasan dalam bekerja, dan *Reward Ektrinsik*. *Reward* ektrinsik yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang dalam bentuk finansial berupa gaji lebih, bonus dan berupa non finansial berupa promosi jabatan.

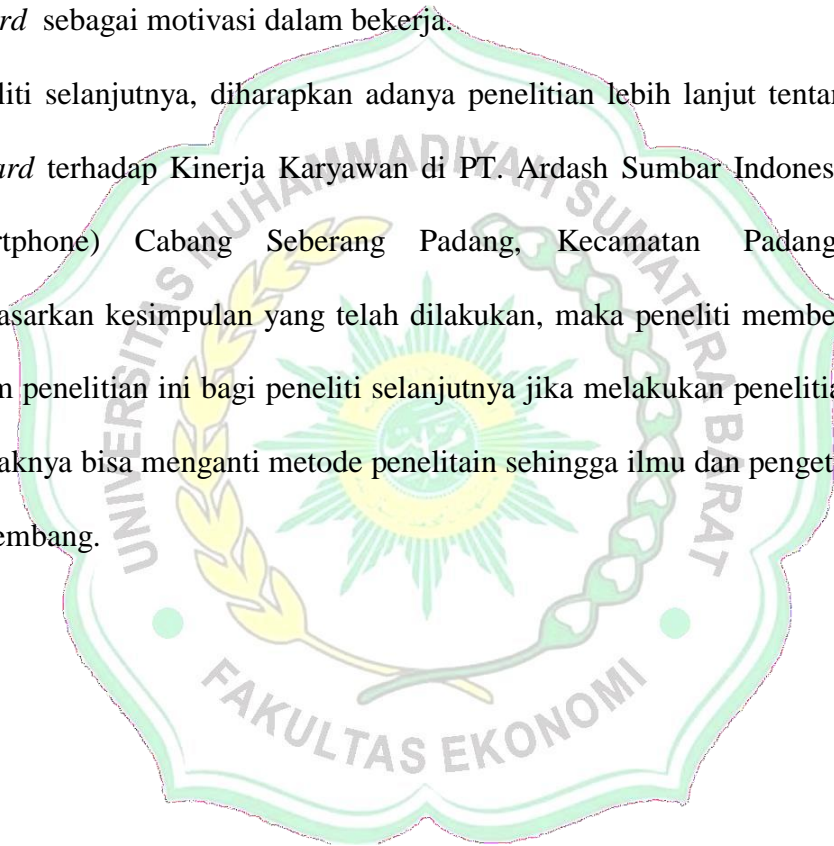
3. Dampak *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan disimpulkan bahwa *bekerja lebih produktif*: Dampak Pemberian *reward* mampu meningkatkan motivasi, dan diberikan apresiasi yang lebih terhadap pekerjaannya dan loyalitas karyawan dalam bekerja secara produktif untuk mencapai target yang diinginkan. *karyawan merasa lebih bahagia*. Karyawan yang bekerja di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang senang jika diberi apresiasi dengan baik, terlebih jika apresiasi dan *reward* yang diberikan sepadan dengan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Saran

1. Bagi pihak perusahaan, disarankan bagi pimpinan untuk selalu memotivasi para karyawan, selalu mengingatkan para karyawan untuk bekerja keras dan semangat. Serta sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen akan pentingnya

pemberian *reward* kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang.

2. Bagi karyawan, disarankan untuk bahan masukan dan pandangan agar dapat mengembangkan kepribadian dan kemampuan karyawan untuk bekerja lebih baik khususnya dibidang pemasaran agar bekerja lebih baik dan bisa menerima *reward* sebagai motivasi dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya, diharapkan adanya penelitian lebih lanjut tentang Analisis *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Sumbar Smartphone) Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan. Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini bagi peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian kembali, hendaknya bisa mengganti metode penelitain sehingga ilmu dan pengetahuan terus berkembang.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. N. (2020). *Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja*. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Aktarina, D. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Abdullah, W. (2015). *Disiplin Kerja dalam Islam*. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(1), 153-169.
- Arikunto.2002.”*Prosedur suatu Penelitian:Pendekaan Praktek*”.Edisi Kelima. Rineke Cipta: Jakarta.
- Daryanto, Bintoro.2000.”*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*”.Gava Media:Jakarta.
- Dewi Komala Sari. 2014. *Smart Working Orientation Dan Customer Orientation ; Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Multi Level Marketing* vol.1
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). *Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160-167.
- Ferdinand, Augusty. T.,(2004). *Kualitas Strategi Pemasaran Sebuah Studi Pendahuluan*. *Jurnal Sain Pemasaran Indonesia*, I(1): 107-119.
- Faisal, Hidayat.2017.”*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*”.Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Ghozali.2012.”*Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*”. UNDIP:Semarang
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2019). *Peran Kerja Keras Dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi*

(Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 99-112.

Lestari, Firdausi.(2016).”**Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment di Lingkungan Kementerian Keuangan** (Studi Kasus Kantor Pelayanan Penbendaharaan Negara)” Skripsi Program Studi Manajemen UNJ.Jakarta.

Mangkunegara.2000. ”**Evaluasi Kinerja Karyawan**”.Aditama:Bandung

Mangkunegara.2006.”**Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**”. Aditama:Bandung

Mangkunegara .2013.”**Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**”.Edisi Ketiga.Rosda:Bandung.

Mardjuni, Yusuf(2016).”**Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province)**”.Skripsi Program Studi Manajemen UIN Alauddin Makasar.

Meyrina(2017).”**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM**”.Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Simanjuntak. Payaman.2005.”**Manajemenen Sumber Daya Manusia**”. UNDIP: Semarang.

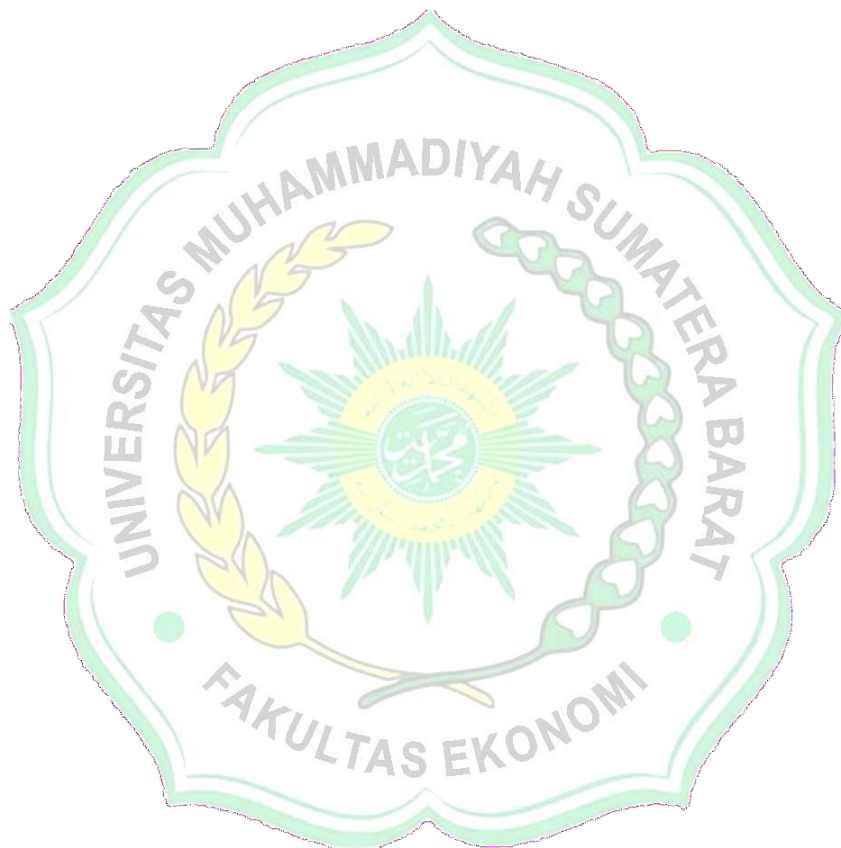
Siagian. Sondang.P. (2009).”**Meningkatkan Produktifitas kerja Karyawan**”. Bumi Aksara:Jakarta.

Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). **Pengaruh reward ekstrinsik & intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening**. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.

Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). **Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)**. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 39, 156-163.

Riva'i. Veithzal. (2013).”**Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**”.Edisi Kedua. RajaGrafindo: Jakarta.

- Sugiyono. (2013). "*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*". Alfabeta: Bandung
- Soemadji. (2001). "*Manajemen Personalia Perusahaan*". Edisi Ketiga. Rosda: Bandung.
- Wibowo (2014). "*Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*". Raja Grafindo Pers: Jakarta.
- Widodo, W. (2014). *Upaya peningkatan kinerja inovatif berbasis pola kerja cerdas dalam konteks teknologi informasi. Journal of Technology Management*, 13(2), 154-172.





Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat: Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

Nomor: 412/II.3.AU/F/2022

Lamp. :-

Hal : Mohon Izin Penelitian

Padang, 16 Rajab 1443 H.
 17 Februari 2022 M.

Kepada Yth.
Pimpinan PT Ardash Sumbar Indonesia
Cabang Seberang Padang
 di
Tempat

Assalammu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama	: Rio Yulio Candra
N I M	: 16.10.002.61201.031
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Alamat	: Komplek Singgalang B4 No. 16, Kel. Batang Kabung, Kec. Koto Tangah, Kota Padang
Hp.	: 0853 6302 7472
Judul Skripsi	: Analisis Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kec. Padang Selatan

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.



Dekan
Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
 NIP. 19670105 200003 2 001

Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Pertinggal

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

INTRUMEN WAWANCARA

ANALISIS REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ARDAS
SUMBAR INDONESIA CABANG SEBERANG PADANG, KECAMATAN PADANG
SELATAN

No	Tujuan Penelitian	Indikator Penelitian	Pertanyaan Penelitian	Sasaran/Informan
	Syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.	Bekerja jujur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisakah Bapak/Ibuk ceritakan apakah pegawai Anda termasuk orang yang jujur dan tidak berbohong dalam bekerja? Berikan contohnya. 2. Bagaimana cara rekan kerja anda tetap menjaga hubungan baik dengan konsumen, terutama terkait dengan pemeliharaan janji dan memberikan informasi yang jujur kepada konsumen? 3. Bisakah anda ceritakan modal awal dalam menjadi karyawan, bisa dijelaskan. 4. Bagaimana bentuk kejujuran yang anda lakukan di di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang. 5. Bagaimana cara anda menerapkan kejujuran sebagai karyawan bekerja di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang. Bisa dijelaskan. 	Kepala cabang, keuangan, teknisi, admin, gudang, dan front liner
		Bekerja keras	1. Bagaimana cara	

		<p>Bapak/Ibuk memberikan sebuah komitmen kepada karyawan agar bisa bekerja keras?</p> <p>2. Apakah ada kreteria karyawan di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang sebagai karyawan yang teladan akibat dari bekerja keras dalam mmebangun dan mengembangkan perusahaan ini?</p> <p>3. Apa yang bisa anda jelaskan dengan prinsip bekerja keras?</p> <p>4. Apakah ada waktu tertentu anda mengimplementasikan bekerja keras?</p> <p>5. Bagaimana cara Anda menunjukkan profesionalisme dalam bekerja di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang sebagai counter handphone besar di Indonesia?</p>	
Bekerja cerdas		<p>1. Bagiaman sejauh ini, pandangan Bapak/Ibuk terkait dengan prnsip bekerja cerdas di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang ini?</p> <p>2. Sejauh ini, apa yang melandaskan anda bekerja di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang?</p> <p>3. Selama anda bekerja di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang.</p> <p>4. Apa pencapaian yang</p>	

		<p>sudah anda hasilkan di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang?</p> <p>5. Apakah selama anda menjadi karyawan di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang anda menggunakan sebuah aplikasi untuk menunjang keberhasilan dalam bekerja. Bisa dijelaskan.</p>	
	Bekerja ikhlas	<p>1. Bagaimana pendapat Anda tentang pimpinan Anda apakah ia termasuk orang yang suka membantu kesulitan orang lain? Berikan contohnya!</p> <p>2. Sejauh ini, apakah ada paksaan anda bekerja di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang?</p> <p>3. Bagaimana cara Anda menghormati karyawan lain dan konsumen Anda? Bisa dijelaskan.</p> <p>4. Bagaimana cara Anda menunjukkan tanggung jawab Anda sebagai karyawan yang baik di PT. Ardas Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang?</p> <p>5. Berbicara tentang keiklasan dalam bekerja, bagaimanakah ukuran keiklasan menurut Anda dan apakah berperan penting dalam meajukan perusahaan ini?</p>	
Bentuk reward yang diberikan kepada	Reward	<p>1. Sejauh ini, bisakah Bapak/Ibuk ceritakan bagaimana kinerja</p>	

Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.	Intrinsik	<p>karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang?</p> <p>2. Bagaimana pandangan anda dalam menyelesaikan tugas yang Bapak/Ibuk berikan kepada karyawan disini?</p> <p>3. Apakah anda setiap pekerjaan yang diberikan atasan selalu dikerjakan sesuai dengan target atau tepat waktu?</p> <p>4. Bagaimana sejauh ini, pencapaian kerja anda di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padan? Bisakah anda jelaskan.</p> <p>5. Sejauh ini, apakah dalam bekerja anda selalu diawasi atau tidak? Bisa dijelaskan.</p> <p>6. Bisa anda jelaskan apa potensi yang anda miliki dalam bekerja, sehingga mampu untuk memaksimalkan pekerjaan yang diberikan.</p> <p>7. Sejauh ini, apakah anda sudah bisa mengambil keputusan dalam bekerja, dan juga apakah keputusan anda diterima oleh pimpinan anda? Bisa dijelaskan apa saja keputusan yang sering anda buat.</p>	
	Reward Ekstrinsik	<p>1. Bisakah Bapak/Ibuk jelaskan bagaimana waktu bekerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang?</p>	

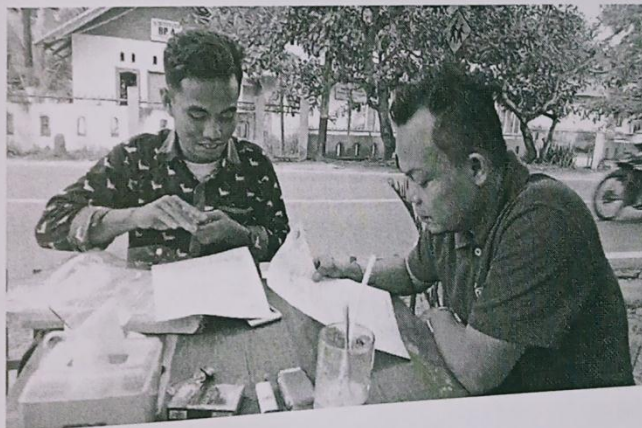
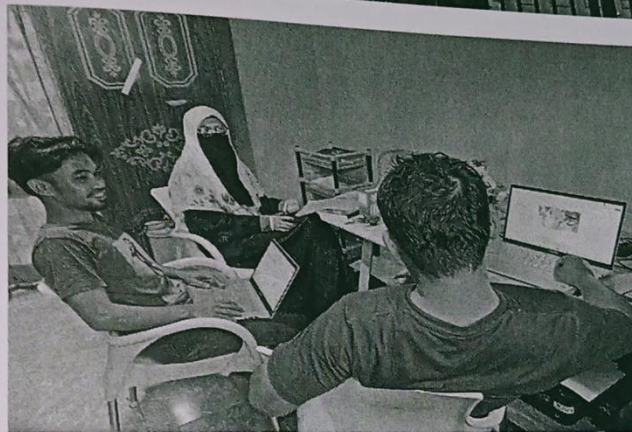
		<ol style="list-style-type: none"> 2. Terkait dengan gaji karyawan, apakah ada perbedaan setiap karyawan. Bisa dijelaskan. 3. Bagaimana persepsi Anda tentang hal-hal yang berhubungan dengan "janji"? bisa dijelaskan! 4. Berapa sejauh ini upah/gaji yang diterima karyawan yang bekerja di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang? 5. Bisakah anda ceritakan terkait tunjangan karyawan yang bekerja di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang. 6. Apakah ada sejauh ini, penghargaan personal yang diberikan perusahaan kepada karyawan? Bisa dijelaskan. 7. Apakah ada kenaikan gaji untuk pegawai, bisa dijelaskan proseduralnya? 8. Bagaimana dengan intensif, apakah ada untuk karyawan? Bisa dijelaskan. 		
3	Dampak reward terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa persepsi Apak/Ibuk dengan pemberian reward terhadap karyawan? 2. Apa saja reward yang umum diterima oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang? 3. Sebagai Kepala cabang, bagaimana pandangan Bapak/Ibuk sejauh ini terkait dengan dampak 	

		reward terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang.	
		4. Apabila anda diberi reward oleh perusahaan, apa yang akan anda lakukan untuk selanjutnya?	
		5. Sebagai penerima reward, apa dampak yang anda alami sejauh ini, bisa dijelaskan.	

CATATAN LAPANGAN

No	Tujuan Penelitian	Indikator Penelitian	Jawaban Informan
1	Syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.	Bekerja jujur	
		Bekerja keras	
		Bekerja cerdas	
		Bekerja ikhlas	
2	Bentuk reward yang diberikan kepada karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.	Reward Intrinsik	
		Reward Ekstrinsik	
3	Dampak reward terhadap kinerja karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan.		

Lampiran 2. Foto Penelitian





Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat: Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485-1262, Pacang 25172

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 006/II.3/ATJ/KEP/2021

TENTANG :

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Semester Ganjil Tahun / kadernik 2021 / 2022

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa,
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi tersebut harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat :
1. AD dan ART Muhammadiyah
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan
 4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 001/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qadiah PTM

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama :
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
- | | |
|--------|-----------------------|
| Nama | : Rio Yulio Candra |
| Bp/NPM | : 16.10.002.6*201.031 |
| Prodi | : Manajemen |

Judul Tugas Akhir/Skripsi :
Analisis Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Sumbar Smartphone Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)

- Kedra :
- Menunjuk Saudara :
- a. Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 - b. Nuraida, SE, MM Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

- Ketiga :
- Surat Keputusan ini disahkan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditapkan di
Pada tanggal

: Padang
: 07 Rabiul Awal 1443 H
14 Oktober 2021 M



Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
NPM : 93 25 57

Tembusan:

1. Rektor UMSB
2. Yang bersangkutan
3. File



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "A"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat: Jalan Pasisir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 006/II.3.AU/KEP-PSA/2021
Lamp. : 1 lembar
Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, 07 Rabiul Awal 1443 H
14 Oktober 2021 M

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. Dr. Tri Irfi Indrayani, M.Pd
2. Nurhaida, SE, MM

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UMSB
Di
Padang

Assalammu'alaikum wr. wb.

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama	: Rio Yulio Candra
NIM	: 16.10.002.61201.031
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata I (S1)
Dengan Judul	: Analisis Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Sumbang Smartphone Cabang Selverang Padang, Kecamatan Padang Selatan)

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Wabillaahi wufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.



Dr. Tri Irfi Indrayani, M.Pd
NPM : 93 25 57



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umtb@telkom.net

Alamat: Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rio Yulio Candra
 NIM : 16.10.002.51201.031
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : S1
 Detakan Judul : Analisis Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Sinar Smartphone Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Enjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	10/11 2021	- Perbaiki Teori BAB II - Sematkan form note - Metode penelitian.		
2.	20/11 2021	Perbaiki penulisan		
3.	05/12 2021	Acc sempur		
4.	10/12 2021	Acc Seminar proposal		
5.	20/12 2021	Perbaikan		
6.	10/08 2022	Perbaikan		
7.	18/08 2022	Acc seminar hasil		
8.	20/08 2022	Acc sembas		
9.	28/08 2022	Acc komparatif		
10.	29/08 2022	Acc kompre		

Padang, 07 Rabiul Awal 1443 H.
 14 Oktober 2021 M.

Dekan
 Fakultas Ekonomi
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
 Dr. Dra. Tri Irfani Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat: Jalan Pauh Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

Nomor : 412/IL.3.AU/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : Mohon Izin Penelitian

Padang, 16 Rajab 1443 H.
 17 Februari 2022 M.

Kepada Yth.
Pimpinan PT Ardash Sumbar Indonesia
Cabang Seberang Padang
 di
 Tempat

Assalammu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama	: Rio Yulio Candra
N I M	: 16.10.002.61201.031
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Alamat	: Komplek Singgalang B4 No. 16, Kel. Batang Kabung, Kec. Koto Tengah, Kota Padang
Hp.	: 0853 6302 7472
Judul Skripsi	: Analisis Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang, Kec. Padang Selatan

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.



Dr. Dra. Tri Irfa Idrayani, M.Pd
 NIP. 19670105 200003 2 001

Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Pertinggal