

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki ribuan pulau-pulau kecil dan beberapa pulau besar. Beberapa pulau terbesar salah satunya yaitu pulau Sumatra, Jawa, Kalimantan, Jawa, Sulawesi dan masih banyak lagi pulau-pulau lainnya. Indonesia juga merupakan negara dengan kepadatan penduduk hampir 269 juta jiwa dan diperkirakan akan terus bertambah. Dengan predikat negara kepulauan terbesar serta jumlah penduduk terbanyak nomor 4 di dunia, maka yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pemerintah mengatur negara tersebut. Untuk memudahkan sebuah negara mengatur warga negaranya, maka pemerintahan tersebut dibagi menjadi bagian-bagian kecil agar kinerja sebuah negara lebih maksimal.

Desa merupakan bagian terkecil dari sebuah negara. Desa juga merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/ atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa).

Desa merupakan bagian terkecil dari sebuah negara, maka biasanya dalam perkembangannya akan mengalami banyak kendala dan kesulitan. Dalam beberapa aspek perkembangan, biasanya di desa akan lebih lambat dibandingkan

di daerah perkotaan. Salah satu perkembangannya adalah dalam bidang ekonomi. Namun saat ini banyak sekali upaya-upaya masyarakat desa dalam memajukan perekonomian desanya yaitu melalui kewirausahaan desa yang terdapat dalam BUMDes.

BUMDes merupakan salah satu lembaga keuangan yang sistem pendanaannya berasal dari masyarakat yang kemudian dikelola oleh pihak desa guna untuk meningkatkan keuangan pemerintah desa tersebut. Para nasabah yang terdaftar dalam BUMDes akan menginvestasikan uangnya untuk di kelola oleh pihak desa, dimana hasil pengelolaan dana nasabah tersebut nantinya akan di gunakan untuk kemajuan desa seperti pembangunan infrastruktur, modal usaha dan lain sebagainya. BUMDes juga mengatasi permasalahan-permasalahan kekurangan modal bagi nasabah yang ingin mendirikan usaha.

Perlu di ingat bahwa BUMDes memiliki kesamaan sistem dengan sebuah Bank, dimana seorang nasabah akan menyimpan uang mereka sebagai tabungan atau investasi, dan disaat bersamaan nasabah lain akan meminjam uang untuk keperluannya seperti modal usaha dan lain-lain. Namun ada beberapa hal yang perlu di ketahui oleh seorang calon nasabah yaitu syarat-syarat dan ketentuan yang diberlakukan oleh pihak BUMDes sebelum kesepakatan tersebut disetujui. Sebagai nasabah yang menginvestasikan dananya dalam BUMDes pasti akan ada keuntungan yang diberikan oleh pihak desa sesuai dengan perjanjian awal, namun bagi calon nasabah yang bertujuan meminjam dana dari BUMDes pastinya akan ada sanksi yang diberikan jika melanggar perjanjian yang sudah disetujui.

Menurut hasil penelitian Selfia Febrianti, Mochammad Al Husadeiq, Arik Prasetya (2014) dalam judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Menyatakan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016) dalam judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Menyatakan *Reward* Karyawan (X1) dan *Punishment* Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebesar 0,574 atau 57,4%.

Menurut hasil penelitian Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan (2017) Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hasil penelitian ini Pada variabel reward (penghargaan) (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II. Pada variabel punishment (sanksi) (X2) pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Secara bersamaan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel reward (penghargaan) X1 dan punishment (sanksi) X2 terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi nasabah, karena melalui *reward* dan *punishment* nasabah akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab. Dalam hal ini BUMDes Mekarsari Desa Rambah Baru memiliki beberapa hal yang dilakukan untuk para nasabahnya yaitu pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* adalah wewenang pihak BUMDes, *reward* biasanya akan diberikan kepada nasabah yang meninvestasikan dananya dan melakukan transaksi sesuai kesepakatan, sedangkan *punishment* biasanya akan diberikan kepada nasabah yang tidak patuh terhadap aturan, misalnya saja seorang nasabah yang meminjam dana di BUMDes dan tidak membayar dalam waktu jatuh tempo maka pihak BUMDes berhak memberikan *punishment* tersebut.

Menurut Nugroho (2009:9), *reward* adalah penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih berusaha lagi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Adapun jenis-jenis *reward* yang diberikan oleh BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru kepada nasabahnya yaitu berupa hadiah yang dikategorikan menjadi 3 kategori *reward* menurut BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru. *Reward* yang pertama harus memenuhi syarat yaitu: Penabung paling banyak, pinjaman diatas 10 juta, angsuran diatas 1 tahun, dan pembayaran angsuran sebelum tanggal 5. Kategori *reward* yang kedua bila nasabah ada salah satu syarat *reward* yang pertama tidak terpenuhi. Kategori *reward* yang ketiga yaitu seluruh nasabah yang datang pada waktu acara pembagian tersebut. Masalah *reward* pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah

Baru yaitu hadiah yang kurang menarik, saat pembagian hadiah terkadang hadiah tersisa karena para nasabah tidak hadir semuanya padahal sudah ada himbauwan dari pihak BUMdes. Berikut ini merupakan table data jumlah nasabah BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru yang mendapatkan *reward*.

Table 1.1
Nasabah Yang Mendapatkan *Reward*

Tahun	Kategori <i>reward</i>	Jenis <i>reward</i>	Jumlah nasabah yg mendapat <i>reward</i>	Jumlah nasabah seluruhnya
2014	<i>Reward 1</i>	Hadiah utama	2 orang	
	<i>Reward 2</i>	Hadiah	11 orang	
	<i>Reward 3</i>	Hadiah hiburan	66 orang	
Jumlah			79 orang	91 orang
2015	<i>Reward 1</i>	Hadiah utama	2 orang	
	<i>Reward 2</i>	Hadiah	7 orang	
	<i>Reward 3</i>	Hadiah hiburan	42 orang	
Jumlah			51 orang	73 orang
2016	<i>Reward 1</i>	Hadiah utama	2 orang	
	<i>Reward 2</i>	Hadiah	10 orang	
	<i>Reward 3</i>	Hadiah hiburan	40 orang	
Jumlah			52 orang	78 orang
2017	<i>Reward 1</i>	Hadiah utama	2 orang	
	<i>Reward 2</i>	Hadiah	12 orang	
	<i>Reward 3</i>	Hadiah hiburan	36 orang	
Jumlah			50 orang	74 orang
2018	<i>Reward 1</i>	Hadiah utama	2 orang	
	<i>Reward 2</i>	Hadiah	15 orang	
	<i>Reward 3</i>	Hadiah hiburan	51 orang	
Jumlah			68 orang	89 orang

Sumber: BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru 2019

Menurut Hasibuan (2011:185), *punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Adapun *punishment* yang diberikan oleh BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru kepada nasabahnya yaitu teguran lisan, teguran tulisan, penarikan atau penyitaan agunan dan denda telat pembayaran angsuran.

Masalah *punishment* pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru yaitu *punishment* yang kurang tegas, tenggang rasa dan toleransi di Desa terhadap nasabah masih ada, misalnya yaitu dengan denda telat pembayaran angsuran para karyawan lebih mementingkan nasabah untuk membayar kewajiban pokoknya yang sudah jatuh tempo dengan denda seiklasnya dan sewajarnya. Ada beberapa nasabah yang mempunyai sifat harus ditegur dulu baru mau membayar angsuran. Ada yang tidak peduli sedikitpun walaupun karyawan sudah menegur dengan memberikan sp1 dan sp2 hingga dengan penarikan agunan. Berikut ini tabel data nasabah BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru yang mendapat *punishment*.

Tabel 1.2
Nasabah Yang Mendapat *Punishment*

Tahun	Jenis <i>punishment</i>	Jumlah nasabah	Jumlah nasabah seluruhnya
2014	Teguran lisan	30 orang	
	Teguran tulisan	6 orang	
	Penarikan atau penyitaan agunan	1 orang	
	Denda telat pembayaran angsuran /hari Rp. 2.000	20 orang	
Jumlah		57 orang	91 orang
2015	Teguran lisan	23 orang	
	Teguran tulisan	10 orang	
	Penarikan atau penyitaan agunan	-	
	Denda telat pembayaran angsuran /hari Rp. 2.000	25 orang	
Jumlah		58 orang	73 orang
2016	Teguran lisan	31 orang	
	Teguran tulisan	7 orang	
	Penarikan atau penyitaan agunan	-	
	Denda telat pembayaran angsuran /hari Rp. 2.000	26 orang	
Jumlah		64 orang	78 orang
2017	Teguran lisan	25 orang	
	Teguran tulisan	12 orang	
	Penarikan atau penyitaan agunan	-	
	Denda telat pembayaran angsuran /hari Rp. 2.000	22 orang	
Jumlah		59 orang	74 orang
2018	Teguran lisan	35 orang	
	Teguran tulisan	5 orang	
	Penarikan atau penyitaan agunan	-	
	Denda telat pembayaran angsuran /hari Rp. 2.000	18 orang	
Jumlah		58 orang	89 orang

Sumber: BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru 2019

Menurut Handoko (2009:171) motivasi adalah pemberian motif. Seseorang melakukan tindakan umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorong melakukan suatu tindakan. Adanya hubungan antara *reward* dan *punishment* dengan tingkat motivasi karyawan dalam mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (D. Age Pamungkas 2012). Pada dasarnya *reward* dan *punishment* berhubungan terhadap motivasi karena keduanya saling mempengaruhi. Semakin tinggi tingkat *reward* dan *punishment* yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi. Adapun masalah motivasi pada BUMDes Mekar Sari yaitu tanggung jawab yang kurang, kesadaran motivasi nasabah untuk membayar angsuran yang sangat kurang, terkadang harus ada teguran lisan dulu dari para karyawan BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru ini.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa *reward* dan *punishment* merupakan dua kata yang memiliki arti bertolak belakang, namun hal ini dapat menjadikan nasabah BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru melakukan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang sesuai dan peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu dengan judul :

“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Nasabah Dalam Membayar Angsuran Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah dengan pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah dengan pemberian *reward* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui apakah dengan pemberian *punishment* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui apakah dengan pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuana dan memberikan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang telah peneliti peroleh selama masa perkuliahan sehubungan dengan permasalahan yang ada kedalam praktek nyata.

2. Bagi BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh BUMDes dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan motivasi nasabah.

3. Bagi teoritis

Sebagai bahan referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang menjelaskan mengenai keseluruhan isinya.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam hal ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variabel yang di teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang devenisi operasional, ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsir, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Reward

Menurut Nugroho (2009:9), *reward* adalah penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih berusaha lagi untuk memperbaiki peningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut Matteson dalam Koencoro (2013:2), *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward extrinsik* dan *reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus atau insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan *interpersonal* serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

Menurut Nawawi (2009:319), *reward* adalah suatu usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima dilingkungan kerja, yang didalamnya menyentuh aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

2.1.1.1 Bentuk-Bentuk Reward

Reward bermacam-macam seperti pemberian bonus, promosi ataupun semacam hadiah, yang pasti nilai lebih yang diberikan oleh kantor. Menurut Robbins (2009:93), *Reward* terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi

beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang.

Menurut Mahmudi (2009:47) komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus.

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai, 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 :

- a. Kenaikan gaji pokok
- b. Tambahan honorarium
- c. Insentif jangka pendek
- d. Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan.

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

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.

c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan karir.

Pengembangan karir ini merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini sangat 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 dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka 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. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

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

e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik

f. Pengakuan.

g. Pujian.

Menurut Winardi (2009:63), bentuk-bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Material berupa gaji/upah.

Kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.

2. Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus

3. Penghargaan sosial.

Berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.

4. Tugas itu sendiri.

Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.

5. Diterapkan sendiri.

Berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk *reward* yang baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan biasanya menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk

menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan *Reward*

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat meningkatkan motivasi nasabah. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan untuk menjadikan seseorang semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik maupun mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para nasabah. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi. Maksud dari pemberian *reward* kepada nasabah adalah agar nasabah mempunyai niat untuk terus melakukan kewajibannya.

Menurut Handoko (2009:46), beberapa fungsi *reward* adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal.

Menurut Taylor (2009:36), menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan kepada para karyawan agar tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

2.1.1.3 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2012:122) indikator *reward* adalah:

1. Upah.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh.

2. Gaji.

Gaji berupa suatu bentuk pembayaran periodik dari seseorang atasan pada karyawan yang dinyatakan dalam kontrak kerja.

3. Insentif.

Insentif sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar timbul dalam diri mereka semangat untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

4. Tunjangan.

Tunjangan berupa tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, dengan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan dan skema pembelian saham.

5. Penghargaan.

Penghargaan biasanya diberikan perorangan atau kelompok jika mereka melakukan keunggulan dibidang tertentu.

6. Promosi.

Promosi mempunyai arti penting bagi perusahaan sebab dengan adanya promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan terjamin.

Menurut Henri Simamora (2004) menyebutkan indikator *reward* adalah:

1. Pujian.

Pujian adalah menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, dengan tulus dan sejujurnya. Pujian dapat membuat seseorang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang dipujianya.

2. Bonus.

Bonus bias digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan.

3. Peluang Promosi.

Kategori keberhasilan *reward* dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan kejenjang yang lebih baik.

4. Fasilitas.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan, berupa sarana dan prasarana.

2.1.2 Punishment

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut Purwanto (2009:54), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2010:56), *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika *reward* merupakan bentuk positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak akan menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka tidak berbuat sesuatu yang melanggar, jadi

hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Menurut Ahmadi dan Uhbyati dalam Yanuar, (2012:16) hukuman adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja, menjatuhkan orang lain, baik dari segi kejasmanian maupun kerohanian, orang lain tersebut mempunyai kelemahan jika dibandingkan dengan diri kita.

Hasibuan (2011:185), *punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun tidak terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Menurut Kreitner (2009:189), *punishment* yang dilakukan mesti bersifat pedagogies, yaitu memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik.

2.1.2.1 Bentuk-Bentuk *Punishment*

Menurut soejono (2015:7) secara garis besar *punishment* dapat dibedakan kepada tiga macam yaitu:

1. Bentuk Isyarat

Punishment dalam bentuk isyarat ini merupakan bentuk *punishment* yang sangat ringan yang dijatuhkan kepada karyawan sebagai usaha pembetulan dan perbaikan yang dilakukan melalui banyak isyarat muka dan isyarat anggota badan lainnya.

2. Bentuk Kata

Punishment dalam bentuk kata termasuk dalam bentuk *punishment* yang sedang, artinya *punishment* lanjutan dari bentuk *punishment* yang

pertama tadi. Bentuk *punishment* ini berupa kata-kata peringatan, kata-kata teguran dan pada akhirnya kata-kata ancaman.

3. Bentuk Perbuatan

Punishment dalam bentuk perbuatan ini merupakan *punishment* yang diberikan oleh pimpinan yang tingkat sanksinya lebih berat dari *punishment* sebelumnya.

Menurut Purwanto (2009:189), secara garis besar *punishment* dapat dibedakan yaitu:

1. *Punishment Preventif*

Punishment yang dilakukan agar tidak ada pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.

2. *Punishment Represif*

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2013:4) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada nasabah yang bersangkutan, teguran tertulis berupa surat peringatan.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: pemberian surat peringatan kedua dan ketiga serta denda dengan besarnya disesuaikan dengan kesepakatan.

3. Hukuman berat, dengan jenis: penarikan anggunan yang menjadi jaminan.

2.1.2.3 Indikator *Punishment*

Menurut Siagian (2014:2-3) ada beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Usaha yang dilakukan suatu perusahaan atau organisasi agar bisa meminimalisir kesalahan, karena jika kesalahan tersebut terus-menerus dilakukan maka perusahaan tersebut akan memberikan *punishmentnya*.

2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan atasan semata-mata untuk membuat nasabah jera melakukan kesalahan, tetapi jika nasabah tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan yang jelas.

4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Untuk pemberian hukuman harus dibuktikan terlebih dahulu jangan sampai salah sasaran.

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) indikator *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hukuman ringan.

Hukuman ringan berupa teguran lisan.

2. Hukuman sedang.

Hukuman sedang lebih tinggi setingkat dari hukuman ringan yaitu berupa pemberian surat peringatan.

3. Hukuman berat.

Hukuman berat yaitu berupa penarikan agunan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian awal.

2.1.3 Motivasi

Menurut Siagian (2014:143), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2013:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai merupakan suatu *invisible* yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2011:143), motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan organisasi seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Menurut Handoko (2009:171) motivasi adalah pemberian motif. Seseorang melakukan tindakan umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang

melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada sesuatu maksud atau tujuan yang mendorong melakukan suatu tindakan. Menurut Heinz (2009:113) motivasi adalah istilah umum yang mencakup tentang keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis. Menurut Purwanto (2012:45) motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang supaya bergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Dari beberapan pendapat para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.

2.1.3.1 Bentuk-Bentuk Motivasi

Hamzah (2008: 3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Bentuk motivasi menurut Setiadi (2010:37) yaitu:

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Didalam motivasi positif produsen tidak saja memberikan dalam bentuk sejumlah uang tapi juga memotivasi. Dengan memberikan diskon, hadiah, pelayanan yang optimum yang ditunjukkan pada diferensiasi

dan *positioning* yang dilakukan kepada mereka yang melakukan pembelian dan yang akan melakukan pembelian.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Didalam motivasi negatif produsen memotivasi konsumen dengan standar pembelian, maka mereka akan mendapatkan ganjaran. Dengan motivasi negatif ini, semangat konsumen dalam jangka waktu pendek akan meningkat untuk melaksanakan pembelian karena mereka mempunyai kepentingan terhadap kebutuhan tersebut.

Menurut Siswanto, (2012:124) pada umumnya bentuk motivasi sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama yaitu:

1. Kompensasi bentuk uang.

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang, kompensasi juga sebagai kekuatan untuk memberi motivasi. Meskipun kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan mereka, namun selama beberapa decade terbukti hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

2. Pengarahan dan pengadilan.

Pengarahan dimaksudkan menentukan karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus dikerjakan. Sedangkan

pengadilan dimaksud menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif.

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi kelancaran produktivitas kerja. Pola kerja yang kurang sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah yang berat.

4. Kebajikan.

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dapat diambil oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap karyawan. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia. Usaha manajemen paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan pengendalian atau bagian dari padanya berupa kursus singkat mengenai tatalaku manajemen dan sebagainya.

2.1.3.2 Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi bagi manusia menurut Kreitner (2009:64) yaitu:

1. Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar bagi kendaraan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah pencapaian suatu tujuan atau cita-cita.
3. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh.

4. Menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, guna mencapai tujuan dengan menyampaikan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Sardiman (2011:85) menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi mempunyai fungsi seperti:

1. Mendorong manusia untuk berbuat.

Sebagai motor atau penggerak yang melepaskan energi.

2. Menentukan arah perbuatan.

Arah dan tujuan yang hendak dicapai.

3. Menyeleksi perbuatan.

Menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Indikator menurut Hamzah (2011:112):

1. Tanggung jawab, yaitu melaksanakan tugas dengan baik.
2. Prestasi, yaitu bekerja dengan harapan ingin memperoleh penghargaan dari atasan, teman dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
3. Pengembangan diri, yaitu berupaya mengoptimalkan kemampuan diri untuk pekerjaan.
4. Kemandirian, keinginan untuk berhasil dalam bekerja.

Indikator menurut Siagian (2014:138) adalah sebagai berikut:

1. Daya pendorong, daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan.
2. Kemauan, kemauan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.
3. Kerelaan, suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Keahlian/kepandaian, proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Keterampilan, kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi.
6. Tanggung jawab, kewajiban untuk melakukan sesuatu atau perilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban, sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan, keadaan yang diinginkan organisasi bermaksud mewujudkan.

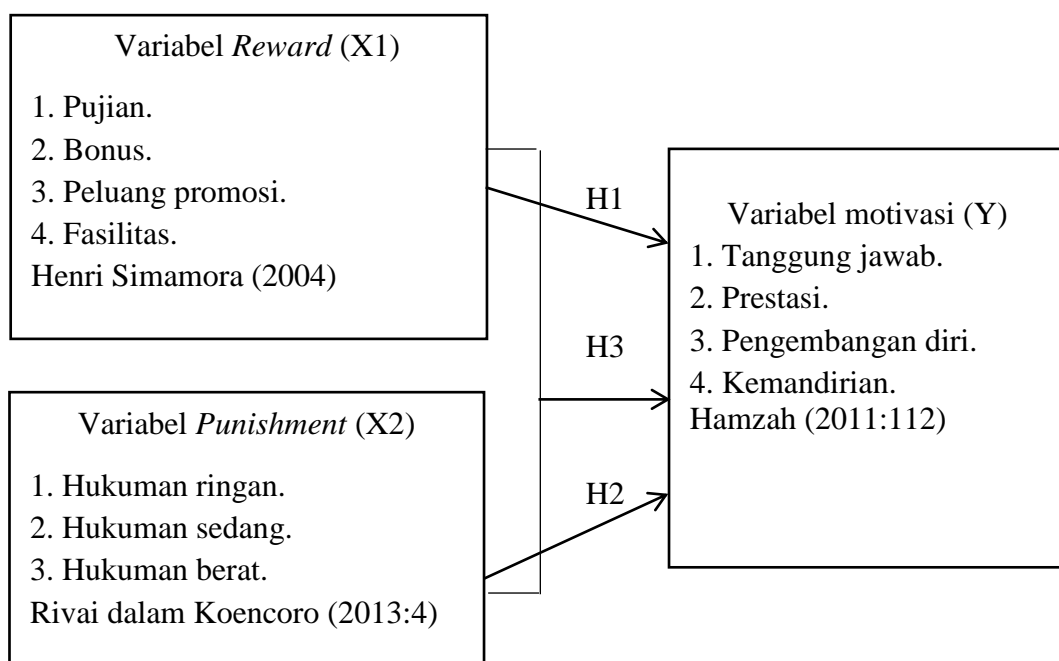
2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya (2014).	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).	<i>Reward</i> , <i>punishment</i> , motivasi kerja	Hasil penelitian ini <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, (2018).	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)	<i>Reward</i> , <i>punishment</i> , kinerja, motivasi	Hasil penelitian ini <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BCA. <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BCA. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan WarpPLS 3.0 menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.01 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa <i>punishment</i> mempengaruhi motivasi karyawan BCA secara signifikan.
3.	Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).	<i>Reward</i> , <i>punishment</i> , kinerja.	Hasil penelitian ini <i>Reward</i> Karyawan (X1) dan <i>Punishment</i> Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebesar 0,574 atau 57,4%.

2.3 Kerangka Konseptual

Pengaruh *reward* (Variabel X1) dan *punishment* (Variabel X2) terhadap motivasi nasabah (Variabel Y). Dapat dilihat pada gambar dibawah ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Nasabah BUMDes Mekar Sari Desa Ranbah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2007:64). Berdasarkan rumusan masalah dan konsep teori diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwasanya *reward* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru.
- H2 : Diduga bahwasannya *punishment* berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru.
- H3 : Diduga bahwasannya *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Objek yang diteliti yaitu *reward*, *punishment* dan motivasi nasabah dalam membayar angsuran pada BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Penulis melaksanakan penelitian di BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru karena posisi Kantor yang mudah dijangkau, dan peneliti mempunyai waktu yang cukup untuk bisa melakukan pengumpulan data secara langsung dari peneliti tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Table 3.1

Jumlah Nasabah

No	Tahun	Jumlah
1.	2015	73 orang
2.	2016	78 orang
3.	2017	74 orang
4.	2018	89 orang
5.	2019	69 orang

Sumber: BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru 2019

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh nasabah BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru tahun 2019 berjumlah 69 orang.

Menurut Sugiyono (2010:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 69 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu: Data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada. Data kuantitatif seperti jumlah nasabah.
- b. Data kualitatif, yaitu: Data-data yang berupa data selain angka yang diperoleh melalui angket atau kuisisioner disusun dalam bentuk table-tabel dan presentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang luas dari table tersebut. Data yang diperoleh dari kantor meliputi data mengenai sejarah berdirinya organisasi kantor dan data-data lain yang mendukung.

3.3.2 Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dari pemimpin yang bekerja di BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru.

- b. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersusun dan dipublikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian personalia BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan adalah:

1. Observasi, yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kelokasi penelitian.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan nasabah BUMDes Mekar Sari Desa Rambah Baru.
3. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan sesuai dengan objek penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari terjadinya kesalahan persepsi dan interpretasi, maka perlu adanya penjelasan mengenai defenisi operasional dalam penulisan judul penelitian ini agar pembaca mempunyai persepsi yang sama terhadap apa yang dimaksud dalam penelitian ini. Ada beberapa penjelasan terhadap motivasi nasabah dalam membayar angsuran yang peneliti tidak dapat temukan, jadi peneliti mengambil beberapa penjelasan dari variabel yang sama yaitu tentang motivasi. Menurut Notoatmojo (2010:85), defenisi operasional yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variable-variabel diamati/diteliti. Dari beberapa teori-teori diatas peneliti merangkum konsep teori pada tiap variabelnya. Adapun defenisi dan batasan istilah yang berhubungan

dengan penelitian ini. Berikut adalah tabel yang merangkum konsep teori tiap variabel.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Konsep teori	Indikator
<i>Reward</i> (XI)	<i>Reward</i> adalah penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih berusaha lagi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Nugroho (2009:9)	1. Pujian. 2. Bonus. 3. Peluang promosi. 4. Fasilitas. Henri Simamora (2004)
<i>Punishment</i> (X2)	<i>Punishment</i> seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena <i>punishment</i> bersifat mendidik dan menjadi alat menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Hasibuan (2011:185)	1. Hukuman ringan. 2. Hukuman sedang. 3. Hukuman berat. Rivai dalam Koencoro (2013:4)
Motivasi (Y)	Motivasi adalah dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Nawawi (2011:351)	1. Tanggung jawab. 2. Prestasi. 3. Pengembangan diri. 4. Kemandirian. Hamzah (2011:112)

3.6 Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan angket atau kuisioner untuk mengungkapkan variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi karyawan pengukuran menggunakan skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang

kelompok atau fenomena social. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberi nilai skor, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pengukuran skor

Penilaian	Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sesuatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa saja yang ingin diungkapkan.

Dalam proses pengumpulan data penelitian membutuhkan biaya, waktu, dan tenaga yang besar. Namun data-data yang telah dikumpulkan tersebut menjadi tidak berguna bila alat pengukur yang digunakan tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu dalam mengevaluasi skala pengukuran harus diperhatikan dua hal tersebut, yaitu :

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:16), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan ketepatan suatu instrumen. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara

membandingkan r_{hitung} pada table kolom *corrected item-total correlation* dengan nilai r_{hitung} dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dimana n jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang bias dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisisioner adalah rumus *alpha cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
- b) Jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.

Jika hasil uji instrument yang diperoleh reliable, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan hingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah tidak terdapat penyimpangan, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, ada dua bentuk uji asumsi klasik yaitu normalitas dan multikolonieritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Hriadi dan Winda (2011:53), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena suatu syarat pengujian parametric-test (uji parametrik), dengan kata lain data yang diolah harus memiliki distribusi normal sebagai pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat dari distribusi datanya, yaitu pada histogram atau normal probability plot. Pada histogram data memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen (Ghozali, 2013:105). Uji multikolonieritas dilakukan

dengan melihat *tolerance value* dengan *variance inflation factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan agar mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain (Situmorang, 2009:62-64). Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sementara jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Teknik Analisis Data

dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan rumusan hipotesa untuk menjawab masalah yang merumuskan dalam kalimat pernyataan menggunakan metode survey dimana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini merupakan persepsi dari responden dalam menganalisa yang kemudian dirumuskan dalam hubungan-hubungan fungsional.

1. Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100\%$$

Dimana:

- TCR = Tingkat Capaian Responden
- Rs = Rata-rata skor jawaban responden
- N = Nilai skor jawaban maksimum

Situmorang (2009:15), Menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada table beriku:

Table 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup baik
55% - 64%	Kurang baik
0% - 54,99%	Tidak baik

Sumber : Metode Statistika, Sudjana (2009:15)

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ditunjukan untuk menentukan hubungan linier antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X1, X2, X3, dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2009:109).

Model persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = motivasi
- A = konstanta
- X1 = *reward*
- X2 = *punishment*
- b1,b2 = koefisien regresi yang dihitung

e = standar eror

b. Koefisien determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisiensi korelasi

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi menggunakan uji 't' dan uji 'f' yaitu sebagai berikut:

a. Uji t (Parsial)

Uji t ini dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

b. Uji F

Bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:62).