

**USULAN PROPOSAL  
PENELITIAN**



**DAMPAK PEMBERIAN REWARD DAN LAMA BEKERJA TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. TIGA RAKSA  
SATRIA TBK SOLOK**

**Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun**

**TIM PENGUSUL:**

**Netti Indrawati, SE.MM (Ketua)**

**NIDN 1026025801**

**Rahmi Aulia (Anggota)**

**NPM 151000461201034**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
APRIL 2020**



HALAMAN PENGESAHAN

**Judul** : **Pemberian Reward Dan lama Bekerja Terhadap Kinerja Salesman Pada Dealer Sahabat Motor Kota Solok**

**Peneliti/Pelaksana**

**Nama Lengkap** : **Netti Indrawati, SE.MM**

**NIDN** : **1026025801**

**Jabatan Fungsional** : **Lektor**

**Program Studi** : **Manajemen**

**Fakultas** : **Ekonomi**

**Nomor HP** : **081363489445**

**Alamat surel (e-mail)** :

**Anggota Tim**

**Nama Lengkap** : **Marta Aulia Rahmi**

**NIDN** : **151000461201034**

**Perguruan Tinggi** : **Universitas Mahaputra Muhammad Yamin**

**Tahun Pelaksanaan** : **2019-2020**

**Sumber Dana** : **Mandiri**

**Biaya Tahun Berjalan** : **Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)**

**Biaya Keseluruhan** : **Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)**



**(Juita Sukraini, SE.M.Si)**

**NIDN 101711201**

**Solok, 02 April 2020**

**Ketua,**

**(Netti Indrawati, SE.MM)**

**NIDN 1026025801**



**Menyetujui,**

**Kepala LP3M UMMY**

**(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)**

**NIDN: 1019017402**

## **DAFTAR ISI**

### **RINGKASAN**

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

## RINGKASAN

Pemberian reward oleh perusahaan dapat merangsang gairah kerja karyawan. Dalam arti kata, jika hasil kerja seseorang itu dihargai maka karyawan akan terus meningkatkan prestasi kerjanya. Sistem reward berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Reward yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka (Dewhurst, 2010). Pengembangan karir karyawan diarahkan agar lebih meningkatkan kemampuan, sekaligus mempersiapkan diri untuk dipromosikan.

PT. Tiga Raksa Satria Tbk merupakan perusahaan penjualan dan distribusi terkemuka di Indonesia yang bertindak sebagai agen penyedia barang-barang konsumsi untuk para *supplier (principals)* dari produk yang menjadi dagangannya. PT. Tiga Raksa Satria Tbk memegang peran penting dalam pasaran Indonesia, terbukti bahwa perusahaan ini menjadi salah satu penjualan dan distribusi terbesar di Indonesia. Cakupan wilayah distribusi PT. Tiga Raksa Satria Tbk telah meluas hingga mencapai seluruh pelosok di Nusantara, dan salah satu cabangnya di Solok (Sumatra Barat).

Melihat dari kondisi perusahaan yang baik dan niat para karyawan yang tidak hanya mencari pendapatan dan reward yang diberikan perusahaan, kebanyakan karyawan juga cenderung termotivasi bekerja karena karyawan melihat adanya jenjang karir yang baik didalam perusahaan, seorang karyawan bekerja di perusahaan tidak hanya menduduki jabatan atau golongan pangkat yang statis.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Dampak Pemberian Reward Dan Lama Bekerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Solok”.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dampak reward terhadap pengembangan karir karyawan di PT.Tiga Raksa Satria Tbk Solok. (2) Untuk mengetahui dampak lama bekerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT.Tiga Raksa Satria Tbk Solok. (3) Untuk mengetahui dampak reward dan lama bekerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT.Tiga Raksa Satria Tbk Solok.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif korelatif dengan sumber data primer. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata
----------------------------

Reward, Lama Bekerja dan Pengembangan Karir

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.
---

#### LATAR BELAKANG

Pada saat ini, Komunitas ASEAN telah berlangsung dimana terdapat 10 negara di Asia Tenggara dengan tujuan utama yaitu melakukan kerja sama dalam hal Politik-Keamanan, Ekonomi (KEA), dan Sosial Budaya. Namun sejatinya, hal ini tetaplah akan dilihat sebagai persaingan antar 10 negara yang akan menunjukkan kemampuannya masing-masing. Salah satu hal yang menjadi concern yaitu pada pilar ekonomi dan pastinya akan merujuk pada pembahasan kemampuan sumber daya manusia di tiap-tiap negara.

Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam perusahaan perlu diperhatikan. sumber daya yang baik hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan terarah, dimana perencanaan merupakan formulasi terinci dari kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan penentuan tujuan, identifikasi metode serta mampu

membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk karyawannya. Setiap organisasi akan segera berkemas dan menyusun strategi baru dalam manajemennya, tak terkecuali dalam manajemen SDM (Human Resources Manajemen).

Salah satu cara yang efektif untuk menentukan kemampuan dari karyawan yaitu dengan memberikan reward dan melihat lama bekerja karyawan dalam usaha mengembangkan karir karyawan tersebut, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya reward dan melihat lama bekerja, karyawan tersebut dapat untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kinerjanya di masa lalu dengan umpan balik yang di terimanya sehingga dapat mengembangkan karirnya. Reward bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam menjalankan tanggung jawab karna terdapat anggapan bahwa perusahaan memberikan reward sebagai pemberian hadiah dan bentuk balas jasa atas hasil pekerjaannya, hadiah tersebut bisa berupa gaji dan upah, tunjangan karyawan dan bonus, sementara promosi jabatan dan piagam penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik.

Pemberian reward oleh perusahaan dapat merangsang gairah kerja karyawan. Dalam arti kata, jika hasil kerja seseorang itu dihargai maka karyawan akan terus meningkatkan prestasi kerjanya. Sistem reward berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Reward yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka (Dewhurst, 2010). Pengembangan karir karyawan diarahkan agar lebih meningkatkan kemampuan, sekaligus mempersiapkan diri untuk dipromosikan.

PT. Tiga Raksa Satria Tbk merupakan perusahaan penjualan dan distribusi terkemuka di Indonesia yang bertindak sebagai agen penyedia barang-barang konsumsi untuk para *suppier (principals)* dari produk yang menjadi dagangannya. PT. Tiga Raksa Satria Tbk memegang peran penting dalam pasaran Indonesia, terbukti bahwa perusahaan ini menjadi salah satu penjualan dan distribusi terbesar di Indonesia. Cakupan wilayah distribusi PT. Tiga Raksa Satria Tbk telah meluas hingga mencapai seluruh pelosok di Nusantara, dan salah satu cabangnya di Solok (Sumatra Barat).

Melihat dari kondisi perusahaan yang baik dan niat para karyawan yang tidak hanya mencari pendapatan dan reward yang diberikan perusahaan, kebanyakan karyawan juga cenderung termotivasi bekerja karena karyawan melihat adanya jenjang karir yang baik didalam perusahaan, seorang karyawan bekerja di perusahaan tidak hanya menduduki jabatan atau golongan pangkat yang statis.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada perusahaan PT.Tiga Raksa Satria Tbk Solok terdapat sebagian dari karyawan administration tidak mendapatkan reward atas kerja yang dilakukan, sementara rekan kerja karyawan yang memiliki jabatan sama mendapatkan reward atas hasil kerja mereka. Hal seperti ini akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Begitu juga terhadap karyawan yang sudah lama bekerja pada PT.Tiga Raksa Satria Tbk Solok tetapi tidak mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan, karyawan tersebut akan merasa jenuh dengan pekerjaannya. Karyawan yang sudah jenuh dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan semestinya karyawan tersebut layak diberikan promosi kenaikan jabatan atau mengembangkan karir.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Dampak Pemberian Reward Dan Lama Bekerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Solok”.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

#### TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan (Martoyo 2007:74). Handoko (2008:123), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir(Kaseger Gian F, Sendow Greis M, 2017). Pengembangan karir merupakan proses dimana persepsi orang mengenai sikap dan perilaku berhubungan dengan pengalaman serta kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seorang itu bekerja sampai sekarang). Pengembangan karir tercermin



dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar (DR.H.Sutrisno Edy.M.SI, 2010:161). Berbicara mengenai pengembangan karir maka ada sejumlah istilah yang terkait dengan obyek tersebut yaitu: karir, jalur karir, sasaran karir, perencanaan karir dan pengembangan karir (Said Muamarizal, Dr. Samsir, Se, M.Si, Marzolina, SE, 2015:4).

Pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak. Mereka yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas keatas. Dalam organisasi yang fleksibel dan dinamis pengembangan karir serta proses promosi tidak dilakukan secara vertikal tetapi lebih sering horizontal, keahlian seseorang dari jenjang akan dilihat dari deskripsinya bukan dalam jabatan organisasi semata. Perusahaan-perusahaan berkualitas selalu berupaya menciptakan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi karyawan dengan kontribusi dan prestasi kerja yang prima (DR.H.Sutrisno Edy, 2010:163). Sistem pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dimana karyawan yang kinerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan produktivitas atau kinerjanya (Rira Nuradhawati, 2017:2).

Reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran (Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, 2016:157). Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, 2014:3). Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal, reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) merupakan 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) merupakan suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (completion), Pencapaian (achievement), dan Otonomi (Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, 2014:3).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan reward adalah pemberian balas jasa atau penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja keras mereka yang telah melewati target yang ditetapkan perusahaan. Pemberian reward diperusahaan guna untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.

Lama bekerja dikaitkan dengan pengalaman kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin berpengalaman orang tersebut, apabila seseorang itu telah mempunyai kecakapan atas bidang yang pernah dia lakukan. Karena pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal dimana seorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja. Selain pendidikan informal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meniti karir dan pengembangan potensinya.

Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat atau diperusahaan dimana tempat pekerja itu bekerja (Indra I. Nandy, 2015:47). Lama bekerja menunjukkan total waktu karyawan dalam pekerjaan. Semakin tinggi nilai yang dirasakan pada pengalaman kerja maka semakin kuat hubungannya dengan penilaian kinerja yang berdampak pada pengembangan karir (A Putu Kartika Dewi, 2015:4). Lama bekerja merupakan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja dengan menggunakan satuan jam kerja perminggu Kiranasari (2010). Masa kerja dihitung dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja sampai dengan saat penerlitan dilakukan yang diukur dalam satuan tahun (Rahmasari, 2017). Orang yang memiliki lama kerja yang lebih lama kadang-kadang produktivitasnya menurun karena terjadi kebosanan (Apriluana, Khairiyati, & Setyaningrum, 2016:74).

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. Jika hal ini terjadi, maka peluang



Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
---

#### DAFTAR PUSTAKA

1. A Putu Kartika Dewi, I. G. R. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt Bali Biasa Indah Koleksi Kuta - Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1918–1933.
2. Adie E. Yusuf, S. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan:Banten: Universitas Terbuka.
3. Apriluana, G., Khairiyati, L., & Setyaningrum, R. (2016). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Pengetahuan, Sikap Dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) Dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(3), 82–87.
4. Benedictur Ricky Gumawang Jati. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.
5. DR.H.Sutrisno Edy.M.SI. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
6. Indra I. Nandy, M. D. W. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Pegadaian Kanwil V Manado. *Jurnal Emba*, 3(1), 984–993.
7. Iswanto Yun, Y. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan, Banten: Universitas Terbuka.
8. Kaseger Gian F, Sendow Greis M, T. H. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 3058–3067.
9. Muamarizal Said, Samsir, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2(1), 1–21.
10. Prof.DR.Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
11. Rahmasari, L. (2017). Pengaruh Jarak Tempuh Melaut, Lama Bekerja dan Teknologi

- terhadap Pendapatan Nelayan. *Jurnal Saintek Maritim*, 16(2), 163–174. Retrieved from <http://jurnal.stimart-amni.ac.id/index.php/JSTM/article/download/149/41>.
12. Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, G. E. N. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 39(1), 156.
  13. Rira Nuradhawati. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah “Politea” Fisip Universitas Al-Ghifari*, 19(9), 58–67.
  14. Sarjono Haryadi, J. W. (2011). *SPSS vs Lisrel*. Jakarta: Salemba Empat.
  15. Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, A. P. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 12(1), 1–9.



**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN**  
**Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)**  
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565  
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. KubungKab. SolokTelp. 0755-20127

## **Surat Tugas**

**No.24/ST-P/LP3M-UMMY/IV-2020**

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)  
Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan  
kepada:

Nama : Netti Indrawati, SE, MM  
NIDN : 1026025801  
Pangkat/GolonganRuang : Lektor III/d  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Kota Solok

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dengan Judul "Pemberian Reward Dan lama Bekerja Terhadap Kinerja Salesman Pada Dealer Sahabat Motor Kota Solok", Pada Tahun Akademik 2019/2020.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Solok, 02 April 2020  
Kepala LP3M UMMY



**DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.**  
**NIDN. 1019017402**