

**PENGARUH SIKAP KERJA, TANGGUNG JAWAB DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATRA
TIMURINDONESIA (STI) PROVINSI RIAU**



Skripsi

Nama: Rendy Apriatama

Nim: 212022175

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

Skripsi

**PENGARUH SIKAP KERJA, TANGGUNG JAWAB DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATRA
TIMURINDONESIA (STI) PROVINSI RIAU**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama: Rendy Apriatama

Nim: 212022175

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Rendy Apriatama
NIM : 212022175
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Sikap Kerja, Tanggung Jawab Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dengan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Rendy Apriatama

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

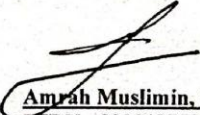
Judul : Pengaruh Sikap Kerja, Tanggung Jawab dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau
Nama : Rendy Apriatama
NIM : 212022175
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Februari 2026

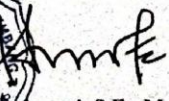

Pembimbing I


Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 228016501

Pembimbing II


Amrah Muslimin, S.E., M.Si
NIDN : 0220107503

Mengetahui
Dekan

u.k. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zalfa Triaandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229087501


MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO:

Innallaha ma'asshobirin

Sesungguhnya Allah bersama dengan orang-orang yang sabar.

(Q.S Al Anfal: 46)

“Jika Bukan Karena Allah Yang Memampukan, Aku Mungkin Sudah Lama Menyerah. Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kesanggupannya. Berjuanglah untuk dirimu sendiri, sampai dunia tidak punya pilihan selain mengakui.

Kelak di masa depan, namaku akan berdiri kokoh di atas kerja keras yang tak pernah padam dan doa yang tak pernah putus”

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Bunda Murtian Lubis dan Ayah Ramdhonal Habibi, Gelar ini kupersembahkan untukmu, yang diam-diam menahan lelah dan air mata demi masa depanku.
- ❖ Adik-Adikku Tersayang Reffi Pebriansia dan Muhammad Reynan Adiasta, contohkan abangmu ini yang pernah lelah tapi tidak menyerah, yang pernah ragu tapi tetap melangkah. Semoga kalian tumbuh lebih kuat, lebih hebat, dan melampaui setiap pencapaianku.
- ❖ Seluruh Keluarga Besarku yang selalu mendukung dan mendoakan dalam penulisan skripsi ini.

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas nikmat sehat serta nikmat iman, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul “**Pengaruh Sikap Kerja, Tanggung Jawab dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau**”. Skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan jenjang strata-1 (S1) program studi manajemen di universitas muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar apabila tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan, membimbing,

mendidik dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun penyelesaian skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI)
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Bunda Murtian Lubis dan Ayah Ramdhonal Habibi yang selalu memberikan do'a serta dukungan dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga suatu saat nanti saya bisa membahagiakan kalian.
10. Adik-adikku Tersayang Reffi Pebriansia dan Muhammad Reynan Adiesta yang sudah menjadi salah satu alasan untuk cepat dalam penyelesaian skripsi ini serta menjadikan contoh yang baik untuk kalian.
11. Keluarga besarku yang sudah membantu dalam segala hal pada proses penulisan skripsi ini terutama nenekku tercinta yang selalu mendukung cucungnya sampe detik ini.
12. Terimakasih Sahabat-sahabat seperjuanganku selama kuliah terutama Muhammad Habib Rizky Pratama, dan teman-teman yang lain.
13. Terimakasih Teman-teman dari awal kuliah sampe sekarang aldi ndut, rico, nopal, faris jowo, siska, cik mutik, bella, yuk ica, ayin dan teman-teman yang lainnya.

14. Terakhir kepada diri saya sendiri Rendy Apriatama. Apresiasi sebesar-besarnya untuk setiap air mata yang jatuh diam-diam, berani berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, dan untuk setiap langkah kecil yang tetap diusahakan meski hati sering diliputi ragu. Saya bangga pada diriku sendiri, bukan hanya karena berhasil sampai di titik ini, tetapi karena tidak berhenti berjuang ketika keadaan memaksa untuk menyerah. Semoga ke depan, aku selalu mengingat bahwa aku pernah sekuat ini, pernah setabah ini, dan pantas untuk segala hal baik yang sedang dan akan datang. berdamai dengan kegagalan, dan tetap percaya bahwa setiap proses memiliki makna. *And one more thing, thank you to someone who once meant everything. May your feelings be greater than your disappointment.*

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang bernilai, khususnya bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, serta bagi seluruh pihak yang akan melanjutkan atau mengembangkan penelitian di masa yang akan datang. Atas perhatian, dukungan, dan setiap masukan yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassamu'alaikum wr. wb.

Palembang, maret 2026

Rendy Apriatama

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	13
A. Kajian Pustaka	13
B. Penelitian sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi variable	42
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Data Yang Diperlukan	46
F. Metode Pengumpulan Data.....	46

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian.....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSAKA.....	91
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel I. I Data jasa normalisasi kanal 2020-2024 PT. Sumatra timur indonesia (STI)	5
Tabel I.II Data Pra-Riset PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	33
Tabel III.I Definisi Variabel Penelitian PT. Sumatra Timurindonesia (STI) provinsi riau	42
Tabel III.2 Kerangka Sampel	45
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel IV. 3 Variabel kinerja karyawan (Y).....	65
Tabel IV. 4 Variabel sikap kerja (X1).....	67
Tabel IV. 5 Variabel Tanggung Jawab (X2)	68
Tabel IV. 6 Variabel Penghargaan (X3).....	70
Tabel IV.7 Regresi Linier Berganda	72
Tabel IV.8 Hasil Uji F	74
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	75
Tabel IV.10 Hasil koefisien determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 I. Jadwal Penelitian.....	95
Lampiran 2 Daftar Kuesioner	96
Lampiran 3 Tabulasi Data	99
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden.....	103
Lampiran 5 Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	111
Lampiran 6 Validitas Dan Reliabilitas sikap kerja (X1)	112
Lampiran 7 Validitas Dan Reliabilitas tanggung jawab (X2)	113
Lampiran 8 Validitas Dan Reliabilitas penghargaan (X3)	114
Lampiran 9 Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Determinasi	115
Lampiran 10 Tabel r	116
Lampiran 11 Tabel t	117
Lampiran 12 Tabel F	118

ABSTRAK

Rendy Apriatama / 212022175 / Pengaruh Sikap Kerja, Tanggung Jawab Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, tanggung jawab dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) provinsi riau, baik secara bersama-sama maupun parsial. Jenis penelitian asosiatif. Jumlah populasi 392 dan sampel 80 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan data primer dan data sekunder, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara sikap kerja, tanggung jawab dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap kerja, tanggung jawab dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau. Hasil uji t secara parsial menunjukkan ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau, ada pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) provinsi riau, dan ada pengaruh penghargaan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sikap kerja, tanggung jawab dan penghargaan berkontribusi sebesar 10,5% terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau.

Kata kunci: sikap kerja, tanggung jawab, penghargaan dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2019: 2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menekankan bahwa manajemen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga membutuhkan keterampilan, pengalaman, dan seni dalam mengelola manusia serta sumber daya organisasi lainnya.

Sumber daya manusia diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rizky, E. Rahmani dan Supardi (2018: 226). Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Guritno & Waridin (dalam Busro 2020: 88) kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja karyawan yang telah ditentukan. Apabila kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan maka kinerja bisa dikatakan sudah baik, dan sebaliknya jika pencapaian jauh dari target atau standar yang telah ditentukan maka kinerja dikatakan rendah. Menurut Rina Yuniarti dkk. (2021: 1) kinerja karyawan adalah sebuah Prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap kerja, motivasi, tanggung jawab, disiplin, keterampilan, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, pelatihan, komitmen organisasi, dan budaya kerja.

Wibowo (2014: 50) mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya. Menurut Kaswan (2015:59), sikap kerja merupakan gabungan dari perasaan, keyakinan, dan pola pikir seseorang terkait bagaimana ia berperilaku dalam pekerjaannya maupun terhadap organisasi. Sikap kerja bersifat lebih spesifik dibandingkan nilai dan tidak tetap, karena persepsi serta pengalaman individu terhadap pekerjaannya dapat berubah seiring waktu. Perubahan kondisi kerja, seperti perpindahan jabatan, promosi yang diterima atau tidak diterima, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menilai pekerjaannya, sehingga sikap kerjanya pun dapat mengalami perubahan.

Menurut Hasibuan (2019:265) Tanggung jawab (responsibility) adalah keharusan melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. dengan kata lain tanggung jawab pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban karyawan untuk melaksanakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya dengan jalan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Menurut Fahmi dalam Ramadhan Billy, (2020:55) penghargaan adalah jenis pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. karena apresiasi yang diberikan atas hasil kerja dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya penghargaan yang diberikan secara konsisten, karyawan akan terdorong untuk mencapai bahkan melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Reward merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sistem pemberian reward yang efektif adalah sistem yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat memperoleh, mempertahankan, dan mempekerjakan individu yang memiliki sikap serta perilaku positif dalam bekerja secara produktif demi kemajuan perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Sumatra Timurindonesia (STI) yang berlokasi di Provinsi Riau menghadapi berbagai tantangan dalam upaya mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja para karyawannya. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa normalisasi kanal, yaitu kegiatan pembangunan,

perbaikan, dan pemeliharaan saluran air, drainase, kanal irigasi, serta infrastruktur penunjang lainnya yang berfungsi mengatur aliran air untuk kepentingan lingkungan, pemukiman, dan aktivitas industri. Bidang usaha ini menuntut ketelitian, ketepatan waktu, kerja sama tim, serta tanggung jawab tinggi karena hasil pekerjaan berpengaruh langsung terhadap keselamatan dan fungsi infrastruktur di lapangan. Gejala yang tampak di lapangan menunjukkan adanya penurunan sikap kerja, kedisiplinan dan semangat kerja pada sebagian karyawan, yang berpengaruh terhadap pencapaian target operasional perusahaan. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab kondisi tersebut adalah belum optimalnya penerapan sikap tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Masih terdapat karyawan yang menunjukkan keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, kurang berinisiatif, serta belum memiliki kesadaran penuh terhadap pentingnya hasil kerja yang maksimal bagi kemajuan perusahaan. Padahal, tanggung jawab merupakan aspek penting yang mencerminkan komitmen, loyalitas, dan integritas seseorang terhadap pekerjaannya.

Selain itu, sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan juga dinilai belum mampu secara optimal memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Pemberian penghargaan yang dirasakan belum adil serta kurangnya bentuk apresiasi terhadap prestasi individu dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan berpotensi menghambat semangat berprestasi dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, kondisi tersebut menggambarkan bahwa tanggung jawab dan penghargaan memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja

karyawan. Oleh karena itu, PT. Sumatra Timurindonesia (STI) perlu menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada tanggung jawab serta memperbaiki sistem penghargaan agar mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Dibawah ini merupakan hasil jasa normalisasi kanal tanggul mekanik pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI).

Tabel I. 1

Data jasa normalisasi kanal 2020-2024

PT. Sumatra timurindonesia (STI)

Tahun	Volume (m)	Target	Frekuensi Realisasi	Realisasi	Over Time	Lokasi
2020	1800 m	25 Hk	1800 m	42 Hk	+17 Hk	Parit 10
2021	8000 m	100 Hk	8000 m	120 Hk	+20Hk	Parit 13
2022	2700 m	35 Hk	2700 m	45 Hk	+10Hk	Parit 12
2023	6000 m	75 Hk	6000 m	107 Hk	+32Hk	Parit 8
2024	3600 m	45 Hk	3600 m	60 Hk	+15 Hk	Parit 7

Sumber: PT. Sumatra timurindonesia tahun 2020-2024

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) provinsi riau mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2024. Meskipun volume pekerjaan kanalisasi setiap tahunnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, namun frekuensi realisasi waktu kerja (HK) menunjukkan penyelesaian pekerjaan membutuhkan waktu lebih lama dari yang direncanakan. Semakin banyak waktu pengerjaan maka semakin banyak pula pengeluaran biaya operasional yang dapat merugikan perusahaan. Kondisi ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar produktivitas dan efisiensi waktu kerja dapat tercapai secara optimal. Setiap tahun terjadi *Over Time* yang cukup signifikan, mulai dari +10 HK hingga +32 HK, yang menandakan bahwa kelebihan waktu kerja (HK) dari perencanaan kontrak dapat dikatakan tidak baik bagi perusahaan. Adapun target perusahaan adalah memastikan proses kanalisasi selesai tepat waktu, memenuhi spesifikasi pelanggan sesuai kontrak.

pada tahun 2020, volume pekerjaan sebesar 1800 meter ditargetkan selesai dalam 25 HK, Namun realisasi yang terjadi dilapangan adalah 42 HK, karyawan masih memerlukan tambahan lembur sebanyak 17 HK. Pada tahun 2021 terlihat peningkatan signifikan pada volume pekerjaan menjadi 8000 meter, dengan target 100 HK, Namun kelebihan waktu kembali muncul yaitu sebesar 20 HK. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kendala disetiap pelaksanaan pekerjaan.

Pada tahun 2022 volume pekerjaan sebesar 2700 meter, dengan target 35 HK, masih terjadi *over time* sebanyak 10 HK. Kondisi serupa terjadi pada tahun 2023 dengan volume yang kembali meningkat menjadi 6000 meter dengan target 75 HK. Walaupun target ini tercapai, perusahaan tetap membutuhkan waktu yang lebih lama untuk melakukan penyelesaian yakni 32 HK, yang merupakan *over time* tertinggi dalam periode lima tahun tersebut. Pada Tahun 2024 menunjukkan volume pekerjaan 3600 meter, dengan target 45 HK, penyelesaian pekerjaan juga mengalami tambahan waktu sebesar 15 HK.

Tabel 1.2
Data Pra-Riset
PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau

No	Pernyataan	Iya	Tidak	Persentase Tidak setuju
A. Kinerja Kariawan				
1	karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	14	16	53%
2	karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	12	18	60%
3	karyawan mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas.	10	20	66%
B. Sikap Kerja				
4	karyawan mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku.	10	20	66%
5	karyawan memperlakukan rekan kerja tanpa membeda-bedakan satu sama lain.	12	18	60%
6	karyawan mampu mengambil inisiatif ketika melihat pekerjaan yang harus diselesaikan.	14	16	53%
C. Tanggung Jawab				
7	karyawan bekerja sesuai dengan etika profesi yang berlaku.	13	17	56%
8	karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan.	9	21	70%
9	Kinerja karyawan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	14	16	53 %
10	karyawan mampu meningkatkan kinerja berdasarkan hasil evaluasi.	12	18	60%
D. Penghargaan				
11	Bonus yang karyawan terima memotivasi untuk bekerja lebih baik.	13	17	56%
12	karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan.	9	21	70%
13	karyawan mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaan.	14	16	53%
14	karyawan diberi peluang untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.	12	18	60%

Sumber: PT. Sumatra timurindonesia tahun 2025

Berdasarkan hasil pra-riset, diperoleh gambaran bahwa kondisi kinerja karyawan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan perusahaan. Pada indikator kualitas hasil kerja pertanyaan 1, responden menyatakan bahwa hasil pekerjaan belum sesuai standar. Pada pertanyaan 2, karyawan juga belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu melalui pertanyaan 3,

karyawan belum mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas. Keempat indikator tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas perlu mendapatkan perhatian lebih serius.

Pada aspek sikap kerja, hasil pra-riset juga menunjukkan beberapa kendala. Berdasarkan pertanyaan 4, karyawan masih belum dapat mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Pada pertanyaan 5, karyawan belum dapat memperlakukan rekan kerja tanpa membeda-bedakan satu sama lain. Selain itu, melalui pertanyaan 6, terlihat bahwa karyawan belum mampu mengambil inisiatif ketika melihat pekerjaan yang harus diselesaikan. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek sikap kerja belum berjalan sebagaimana mestinya.

Pada aspek tanggung jawab, hasil pra-riset menunjukkan beberapa kendala. Berdasarkan pertanyaan 7, karyawan belum bekerja sesuai dengan etika profesi yang berlaku. Pada pertanyaan 8, masih terlihat karyawan belum menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan. Pada pertanyaan 9, masih terlihat Kinerja karyawan belum berdampak baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, melalui pertanyaan 10, karyawan belum mampu meningkatkan kinerja berdasarkan hasil evaluasi. Kondisi ini mengindikasikan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang membuat kecenderungan hasil yang lebih rendah.

Pada aspek penghargaan, hasil pra-riset menunjukkan beberapa kendala. Berdasarkan pertanyaan 11, terlihat bahwa Bonus yang karyawan terima belum sepenuhnya memotivasi untuk bekerja lebih baik. Pada pertanyaan 12, masih

terdapat karyawan yang belum merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan. Pada pertanyaan 13, karyawan belum mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaan. Selain itu, melalui pertanyaan 14, terlihat bahwa karyawan belum diberi peluang untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri. Temuan ini menggambarkan bahwa sistem penghargaan dan pengembangan karyawan belum berjalan dengan baik.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap kerja, tanggung jawab kerja, dan penghargaan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan komitmen dalam bekerja, tanggung jawab yang tidak optimal dapat menghambat kelancaran pekerjaan, dan penghargaan yang minim dapat menurunkan semangat serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, PT. Sumatra Timurindonesia (STI) perlu memberikan perhatian lebih terhadap ketiga aspek tersebut agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, antara lain sikap kerja, motivasi, tanggung jawab, disiplin, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, serta sistem penghargaan yang adil juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Dukungan pelatihan dan pengembangan, komitmen terhadap organisasi, serta budaya kerja yang baik akan semakin memperkuat peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pra-riset, bahwa sebagian besar indikator menunjukkan persentase ketidaksetujuan yang tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan, sikap kerja, tanggung jawab, dan penghargaan masih belum mencapai tingkat yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pada berbagai aspek tersebut agar kinerja karyawan dapat berkembang dan memberikan kontribusi lebih baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh sikap kerja, Tanggung Jawab Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Sikap Kerja, Tanggung Jawab dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau?
2. Apakah ada pengaruh Sikap Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau?
3. Apakah ada pengaruh Tanggung Jawab terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau?
4. Apakah ada pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Sikap Kerja, tanggung jawab dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh Sikap Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Provinsi Riau.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Bagi penulis diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru. Selain itu juga menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi tempat penelitian

Bagi Pihak PT. Sumatra Timurindonesia (STI) hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan pengaruh Sikap Kerja, Tanggung Jawab dan Penghargaan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sumatra Timurindonesia (STI) Serta untuk

memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

3. Bagi Almamater / Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan pada penulisan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akila, A. (2020). Pengaruh tanggung jawab dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Wisma Grand Kemala Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(2), 223–230.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edirisooriya, W. A. (2014). Impact of rewards on employee performance. *Proceedings of the International Conference on Management and Economics*, 3, 311–318.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghanitri, D., & Hakim, L. (2024). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 90–100.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Sikap kerja dan kinerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Korompis, R. C. Y. (2017). Pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1234–1243.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Masae, R. L., Nduru, E., & dkk. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(1), 45–55.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Muda, V. A. (2021). Pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 1–10.
- Muna, N., & Isnowati. (2022). Analisis kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 1117–1125.
- Natria, R., & Riantoputra, C. D. (2023). Psychological safety dan tanggung jawab kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 1–15.
- Nurapiyah, & Rukhayati. (2021). Pengaruh tanggung jawab dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai honorer. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 85–98.
- Nurriqli, A., & Karsudjono. (2020). Sikap kerja dan perilaku organisasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 13–20.
- Nurwulandari, A., & Suwatno. (2017). Sistem penghargaan dan motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 2(1), 38–45.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Sikap kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 160–168.
- Pratama, R. (2021). *Manajemen penghargaan dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prayogo, D., & Fahmi, I. (2013). Tanggung jawab sosial perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 290–300.
- Rizky, E. R., Rahmani, E., & Supardi. (2018). Pengertian sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 220–230.
- Samsu. (2017). *Metode penelitian: Teori dan aplikasi*. Jambi: Pusaka Jambi.
- Sembiring, M. (2018). Sikap kerja dan perilaku organisasi. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 109–118.
- Sunyoto, D., & Burhanuddin. (2015). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Tanjung, R., Yona, M., Sarmini, A., Sitohang, R., & Mahirah, K. (2024). Pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 55–68.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wungow, J. C., Trang, I., & Uhing, Y. (2023). Analisis pemberian reward dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 11(1), 215–226.
- Yuniarti, R., dkk. (2021). Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 1–10.