

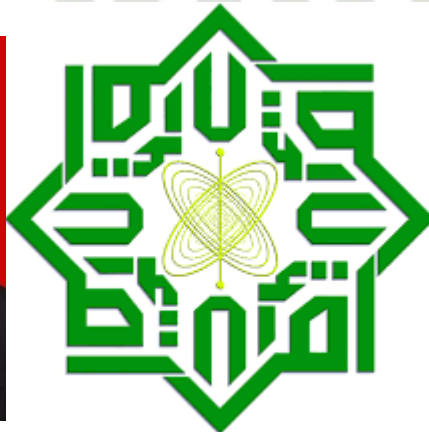
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelas Sarjana
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH

MUHAMMAD IHSAN

NIM. 11571105035

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

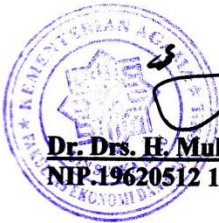
NAMA : MUHAMMAD IHSAN
 NIM : 11571105035
 JURUSAN : MANAJEMEN S1
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : SEMBILAN (IX)
 JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Dr. MUHAMMAD APRIL, SH, M.Hum
 NIK. 130 712 072

DEKAN

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag. MM
 NIP.19620512 198903 1 003

AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP.19781203 200604 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD IHSAN
 NIM : 11571105035
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : SEMBILAN (IX)
 JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK
 HARI/TANGGAL : SELASA, 31 DESEMBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA

AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP.19781203 200604 2 001

PENGUJI I

YUSRIALIS, SE, M.Si
 NIP.19790810 200912 1 004

PENGUJI II

ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
 NIK.130 717 061

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK

MUHAMMAD IHSAN

NIM. 11571105035

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Punishment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Secara simultan Reward dan Punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Besar pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,979. Hal ini menunjukkan bahwa 97.9% kinerja karyawan di pengaruhi oleh Reward dan Punishment dan sisanya sebesar 0.21 atau 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Reward, Punishment dan Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKAMULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK”**

Tidak lupa pula Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (Fekonsos). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Yang telah melimpahkan segala karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Terkhusus buat Ayahanda Alpauzir, S.Ag, M.Pd dan Ibunda Nurasni yang telah membesarkan dan memeberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perkuliahn sehingga terselesainya skripsi ini. dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spiritual, dan moral yang tak dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu diberikan kesehatan dan umur panjang selalu dalam lindungan Allah SWT.

3. Kakak dan Adik saya tercinta, Syahratul Aini, SH serta Atika Putri Ayu dan Muhammad Rasyid Ridho yang selalu memberikan semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar saya tercinta yang selalu memanjatkan doa serta memberi semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr.KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Isam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Drs. Dr.H. Muh. Said HM. M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Prof. Dr.Hj. Leny Nofianti, MS,SE,M.SI,AK,CA, selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr.Hj. Juliana, SE,M.SI, selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI,MA. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Isam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Isam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

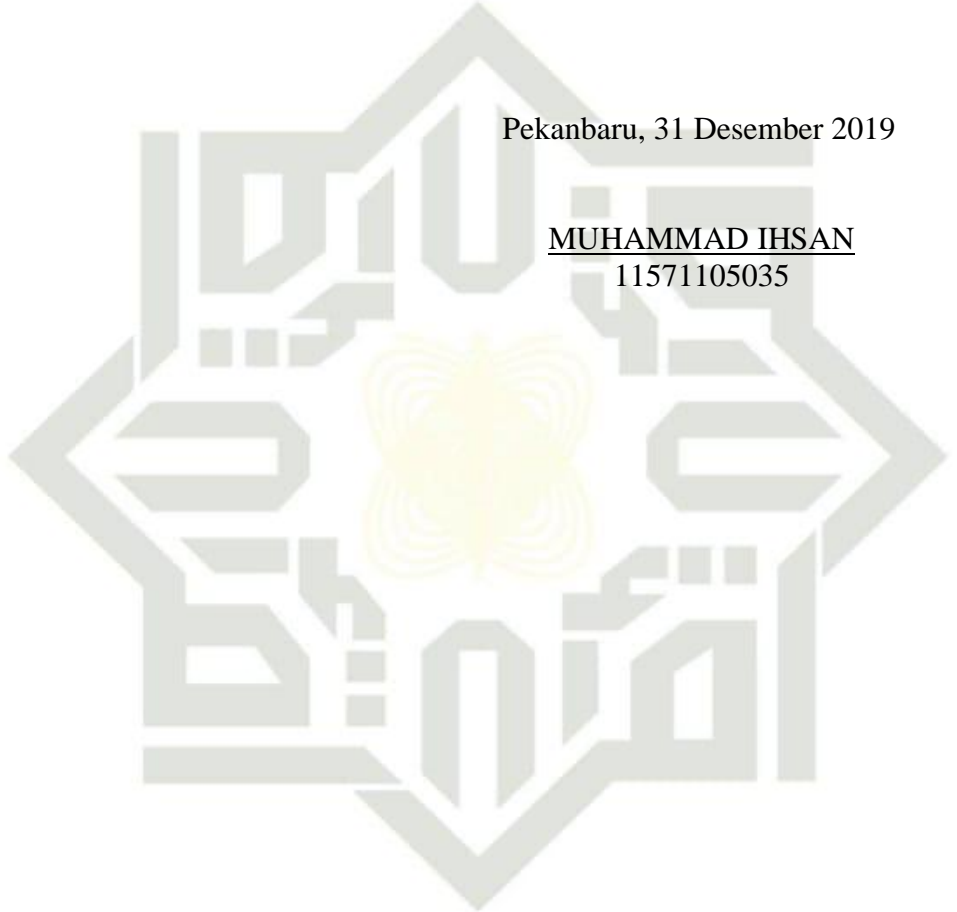
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku Pembimbing proposal yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan serta perhatian demi kebaikan skripsi ini.
11. Bapak Dr. Muhammad April, SH, M.Hum selaku Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
12. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.
13. Dan terimakasih kepada Kakanda Fakhrol Rozi, S.Sos yang memberikan bantuan dalam melakukan pengumpulan data dan informasi untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.
14. Dan terimakasih kepada teman-teman yang telah memberikan suport, Fikri Lasdi, Settya Fernando, Anugrah Setiawan, Muhammad Erdiansyah, Resti Noviana, Silvia Alendra, Yosi A Lestari, Siti Fatima, Annisa Surya Gusti, Serijunaidi, Melda Letari dan teman-teman lainnya yg tidak bisa saya sebutkan nama nya satu persatu.
15. Dan terimakasih saya ucapkan kepada Pimpinan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Amin Yaa Robbal Aalamin.

Pekanbaru, 31 Desember 2019

MUHAMMAD IHSAN
11571105035



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGATAR	ii
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Sumber Daya Manusia	12
2.2 Teori Kinerja	15
2.2.1 Pengertian Kinerja	15
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.3 Penilaian Kinerja	18
2.2.4 Indikator Kinerja.....	19
2.3 Teori Reward.....	20
2.3.1 Pengertian Reward.....	20
2.3.2 Tujuan Pemberian Reward	22
2.3.3 Bentuk-Bentuk Reward	22
2.3.4 Komponen-Komponen Reward.....	23
2.3.5 Jenis-Jenis Reward	25
2.3.6 Indikator Reward	27
2.3.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward	28
2.4 Teori Punishmet	31
2.4.1 Pengertian Punishment	31
2.4.2 Bentuk-Bentuk Punishment.....	32
2.4.3 Jenis-Jenis Punishment	34
2.4.4 Indikator Punishment.....	34
2.5 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja.....	35
2.6 Konsep Islam Terhadap Kinerja, Reward dan Punishment...	36
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	36
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Reward	37
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Punishment.....	37
2.7 Penelitian Terdahulu	38
2.8 Definisi Operasional.....	41

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kerangka Pemikiran	43
2.10 Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.2.1 Data Primer	45
3.2.2 Data Sekunder	45
3.3 Metode Pengumpulan Data	46
3.3.1 Kuesioner	46
3.3.2 Wawancara	47
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel	48
3.5 Teknik Analisis Data	48
3.5.1 Analisa Kuantitatif	48
3.6 Uji Kualitas Data	49
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Reliabilitas	49
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1 Uji Normalitas	49
3.7.2 Uji Multikolinieritas	50
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.8 Analisis Data Penelitian	51
3.8.1 Regresi Linear Berganda	51
3.8.2 Uji F	51
3.8.3 Uji t (Uji Parsial)	52
3.8.4 Koefisien Determinasi	53

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	54
4.2 Visi, Misi Filosofi dan Nilai Perusahaan	55
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	56

BAB V HASLI DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	58
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	59
5.1.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2 Deskriptif Variabel.....	60
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja.....	61
5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Reward	63
5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Punishment.....	65
5.3 Uji Kualitas Data.....	67
5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	69
5.4.1 Uji Normalitas	69
5.4.2 Uji Multikolinieritas	71
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	72
5.5 Analisa Data Penelitian	73
5.5.1 Regresi Linear Berganda.....	73
5.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	75
5.5.3 Uji secara Parsial (Uji T).....	76
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	78
5.6 Pembahasan.....	79
5.6.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	79
5.6.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	80
5.6.3 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	81

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

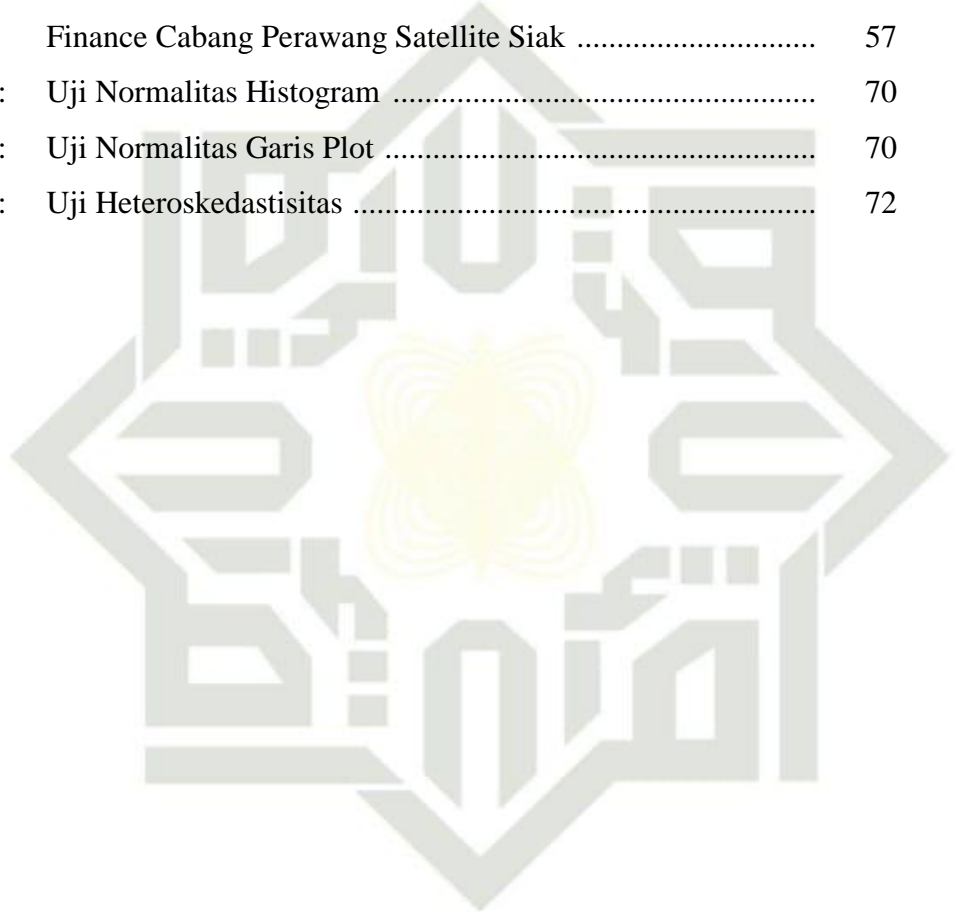
Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak tahun 2014-2018	3
Tabel 1.2	Data <i>Reward</i> Karyawan Bagian Back Office dan Sales Officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak tahun 2014-2018	4
Tabel 1.3	Data <i>Punishment</i> Karyawan Bagian Back Office dan Sales Officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak tahun 2014-2018	6
Tabel 1.4	Penilaian Kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak tahun 2014-2018	7
Tabel 2.1	Pandangan Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Defenisi dan Konsep Operasional Variabel	41
Tabel 5.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	58
Tabel 5.2	Jumlah karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.3	Jumlah Karywan Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	61
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Reward</i>	63
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Punishment</i>	65
Tabel 5.7	Uji Validitas	68
Tabel 5.8	Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.9	Uji Multikolinieritas	71
Tabel 5.10	Analisis Regresi Berganda	74
Tabel 5.11	Uji F hitung	76
Tabel 5.12	Uji T hitung	77
Tabel 5.13	Koefisien Determinasi	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 :	Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	43
Gambar 4.1 :	Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	57
Gambar 5.1 :	Uji Normalitas Histogram	70
Gambar 5.2 :	Uji Normalitas Garis Plot	70
Gambar 5.3 :	Uji Heteroskedastisitas	72



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Reward dan *Punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Reward diterapkan karna ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. Jadi, *Reward* dan *Punishment* merupakan bentuk reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang dibebankan. **Mahmudi (2005) dalam Purnama (2015)**

PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang mencanangkan pada awal 2019 menantang untuk memulai menerapkan *reward* dan *punishment* dalam sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Sejauh ini tingkat kepatuhan karyawan baik di area perkantoran dan terhadap K3. Namun kita juga secara tegas menjatuhkan sanksi bagi pelanggaran norma K3 dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah menerapkan K3 dengan baik, terutama di area pabrik yang lebih riskan terjadi kecelakaan kerja, jelas general manager teknologi PT PUSRI, Rahim, Rabu (15/3)

PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang merupakan pusat pelayanan untuk daerah Malang, sehingga dalam memberikan pelayanan tentunya menuntut PT. Telkom untuk siap bersaing dengan menyediakan telekomunikasi semaksimal mungkin. Kondisi tersebut mengharuskan PT. Telkom dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sdm, sehingga perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Penerapan sistem reward dan punishment yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sdm yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien

PT. Adira Dinamika siak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap nasabahnya untuk itu hal utama yang diperhatikan adalah kinerjanya karna semakin baik kinerja semakin baik pula nilai mutu perusahaan, dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang berikut adalah daftar jumlah karyawan pada PT. Adria Dinamika dari tahun 2014-2018.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Adira Dinamika siak tahun 2014-2018

Tahun	Bagian		Total
	Back Office	Sales Officer	
2014	10	31	41
2015	9	31	40
2016	11	34	45
2017	10	32	42
2018	8	32	40

Sumber PT. Adira Dinamika 2019

Dari tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan dibagian Back Office dan Sales Officer yang naik turun. Naik turunnya jumlah karyawan ini rata-rata disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai standar operasional perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2
Data Reward karyawan Bagian Back Office dan Sales Officer pada PT. Adira Dinamika Siak tahun 2014-2018

No	Jabatan	Tahun/ Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Triwulan	Penerima Reward (Orang)
1	Back Office	2014	10	1	6
				2	4
				3	3
				4	5
		2015	9	1	5
				2	3
				3	6
				4	3
		2016	11	1	8
				2	6
				3	5
				4	7
		2017	10	1	7
				2	5
				3	3
				4	4
	2018	8	1	5	
			2	4	
			3	3	
			4	3	
	Sales Officer	2014			
		Januari	31	-	3
		Februari	31	-	4
		Maret	31	-	2
		April	31	-	6
		Mei	31	-	5
		Juni	31	-	1
		Juli	31	-	4
		Agustus	31	-	3
		September	31	-	5
		Oktober	31	-	2
		November	31	-	5
		Desember	31	-	6
		2015			
		Januari	31	-	2
		Februari	31	-	2
		Maret	31	-	4
		April	31	-	5
		Mei	31	-	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Juni	31	-	3
Juli	31	-	6
Agustus	31	-	5
September	31	-	2
Okteber	31	-	2
November	31	-	5
Desember	31	-	5
2016			
Januari	34	-	3
Februari	34	-	3
Maret	34	-	2
April	34	-	5
Mei	34	-	5
Juni	34	-	4
Juli	34	-	3
Agustus	34	-	5
September	34	-	5
Okteber	34	-	2
November	34	-	5
Desember	34	-	5
2017			
Januari	32	-	4
Februari	32	-	4
Maret	32	-	3
April	32	-	5
Mei	32	-	3
Juni	32	-	5
Juli	32	-	1
Agustus	32	-	1
September	32	-	2
Okteber	32	-	3
November	32	-	4
Desember	32	-	6
2018			
Januari	32	-	4
Februari	32	-	4
Maret	32	-	6
April	32	-	5
Mei	32	-	5
Juni	32	-	4
Juli	32	-	6
Agustus	32	-	5
September	32	-	5
Okteber	32	-	4
November	32	-	5
Desember	32	-	5

Sumber PT. Adira Dinamika Siak 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.2 menunjukkan data pemberian *Reward* untuk karyawan bagian Back Office dan Sales Officer pada PT.Adira Dinamika siak. Jumlah karyawan Back Office yang mendapatkan *Reward* sebanyak 3-8 Orang dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Dengan ketentuan karyawan wajib mendapatkan nasabah sebanyak 69 nasabah dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Sedangkan bagian Sales Officer Jumlah karyawan yang mendapatkan *Reward* sebanyak 4-6 orang dalam setiap bulannya. Untuk karyawan bagian Sales Officer *Reward* diberikan dalam jangka waktu 1 bulan sekali, dengan ketentuan karyawan wajib mendapatkan nasabah sebanyak 23 nasabah dalam setiap bulannya.

Dari table 1.2 menjelaskan bahawa pemberian *Reward* pada PT.Adira Dinamika siak mengalami naik turun, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.3
Data Punishment karyawan Bagian Back Office dan Sales Officer pada PT. Adira Dinamika Siak tahun 2014-2018

No	Jabatan	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat
	Back Office	2014	3	1	2
		2015	1	-	1
		2016	4	1	-
		2017	2	1	2
		2018	4	-	1
	Sales Officer	2014	4	2	
		2015	2	1	2
		2016	5	1	-
		2017	6	2	2
		2018	6	2	2

Sumber PT. Adira Dinamika Siak 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.3 menunjukkan data pemberian *Punishment* untuk karyawan bagian Back Office dan Sales Officer pada PT. Adira Dinamika Siak, ada pun penyebab diberikannya *Punishment* berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Adira Dinamika Siak, yaitu terdapat jenis-jenis dan penyebab diberikannya *Punishment* yang diberlakukan bagi karyawan, diantaranya: Pertama hukuman ringan, Seperti Surat Peringatan Pertama. Hukuman ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja. Kedua hukuman sedang, seperti Surat Peringatan Kedua, Hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Dan ketiga hukuman berat, Seperti Surat Peringatan Ketiga. Hukuman ini diberikan apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan perubahan maka pihak PT. Adira Dinamika Siak memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK)

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja pada PT. Adira Dinamika Siak Tahun 2014-2018

Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata-rata Nilai
2014	95	85	86	86	90	87	88
2015	90	89	85	89	87	85	87
2016	89	84	79	78	88	84	84
2017	86	78	80	80	86	83	82
2018	84	76	80	85	85	80	81

Sumber PT. Adira Dinamika Siak 2019

Dari tabel 1.4 terlihat jelas penurunan kinerja dari tahun 2014-2018, adapun penyebabnya diantaranya adalah karena pemberian *reward* kepada karyawan belum dilakukan secara transparan, kriteria karyawan yang dapat diberikan *reward* walaupun telah ditentukan oleh pihak manajemen PT. Adira



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dinamika Siak, namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan karyawan dalam memperoleh dan melampaui target nasabah yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan pihak manajemen PT. Adira Dinamika Siak yang tidak serta merta memberikan *reward* atas pencapaian keberhasilan tersebut. Sedangkan, pada bagian lainnya terdapat karyawan yang dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, namun karena kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan langsungnya maka karyawan tersebut diberikan *reward*, sehingga pemberian *reward* belum dilaksanakan secara adil dan transparan

Selain itu Masalah yang terjadi pada PT. Adira Dinamika Siak tidak adanya toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan perusahaan seperti yang dilaksanakan pihak manajemen PT. Adira Dinamika Siak tanpa didasari pertimbangan, seperti : pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman.

Pihak Manajemen PT. Adira Dinamika Siak tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen PT. Adira Dinamika Siak dalam memberikan *punishment*. Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Siak masih perlu ditingkatkan, hal tersebut dapat ditemukan pada ditemukannya karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk itu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul,
“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Reward* berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.

Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti ini di harapkan menambah pengetahuan penulis dan sebagai salah satu syarat untukn memperoleh gelas S1
2. Bagi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak Menjadi bahan acuan untuk langkah kedepan bagaimana mengambil kebijakan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya.
3. Bagi pembaca mudah-mudahan penulis ini bisa menambah referensi yang bermanfaat terutama bagi penelitian yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penlis membagi naskah penelitian ini dalam benam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakanng masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu Kinerja ,Reward,punishment, Hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV:GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V:HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB VI:KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengembangan. Dengan demikian manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif.

Menurut **Sutrisno (2009)** Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial **Marwansyah (2010)**

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengatur,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengelola dan memelihara keseluruhan manusia yang ada di perusahaan, agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut **Rivai (2009)** meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja sejaras efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang kerja dan koordinasi dalam bagian organisasi

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan teknis, teoritis, konseptual dan orientasi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

b. Peningkatan

Peningkatan adalah proses keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah proses balas jasa langsung dan tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pensiun.

e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusanya hubungan kerja seorang dalam suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, pensiun, dan lainnya.

Tujuan dan Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga wajar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Teori Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Fahmi (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Moeheriono (2012) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara *kuantitatif* maupun *kualitatif*, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Wibowo (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. **Umam (2010)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Lalu kinerja juga sangat penting sekali dikarenakan apabila kinerja dari pada pegawai atau karyawan tidak baik atau bagus, maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut **Mangkunegara (2016)** ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap dan psikologi. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial dan pengalaman kerja.

2. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal terdiri dari sumber daya, Kepemimpinan, *reward*, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

3. Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam suatu sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang atau pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi yang bersangkutan.

Afandi (2018) Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih pada masa yang akan datang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Bangun (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja itu merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan organisasi

2.2.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu kerjanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2010)** aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kedisiplinan, yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada tidaknya pengawasan.

Menurut **Riani (2013)** tiga dimensi kinerja yang perlu dimasukkan kedalam penilain prestasi kerja, yaitu:

1. Tingkat disiplin karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisai untuk menahan orang-orang didalam organisai, yang dijabarkan kedalam penilaian ketidakhadiran, keterlambatan dan lama waktu kerja
2. Tingkat kemampuan karyawan sebai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandakan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kerja yang harus dicapai oleh karyawan.
3. Prilaku-prilaku inovatif dan spontan diluar persyaratan-persyaratan tugas pormal untuk meningkatkan efektivitas organisasi antara lain dalam bentuk kerjasama, tindakan protektif, gagasan-gagasan yang konstruktif dan kreatif, pelatihan diri, serta sikap-sikap lain yang menguntungkan organisaisi.

Teori Reward

2.3.1 Pengertian Reward

Usaha untuk mendapatkan tenaga yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengguna dan pemilihan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan memberikan saat hasil kerja seorang karyawan telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ada juga yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya.

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi Kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

Menurut **Efendy (2017)** *reward* (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Tujuan Pemberian Reward

Tujuan pemberian Imbalan (*reward*) menurut **Ardana (2012)** terdiri dari:

a. Ikatan kerja sama

Dengan memberikan penghargaan maka terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, social dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan itu akan lebih mudah.

c. Pengadaan efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar maka pengadaan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, atasan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

2.3.3 Bentuk-Bentuk Reward

Menurut **Winardi (2004)** dalam **Purnama (2015)**, bentuk-bentuk *reward* dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Material berupa gaji/upah
Kenaikan gaji atau upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang
- b. Imbalan diluar gaji
Berupa istirahat kerja dan bonus
- c. Penghargaan sosial
Berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta sarapan, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal dan plakat dinding.

2.3.4 Komponen-Komponen Reward

Menurut **Mahmudi (2005) dalam Purnama (2015)** Komponen sistem reaward terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

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

- a. Tunjangan, meliputi tujuan 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 merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat dibentuk :

- a. Penugasan untuk studi lanjut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, warkop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
- d. Penghargaan psikologi dan sosial.

Penghargaan psikologi dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan.

Beberapa penghargaan psikologi dan sosial tersebut misalnya :

1. Promosi jabatan.
2. Pemberian kepercayaan.
3. Peningkatan tanggung jawab.
4. Pemberian otonomi yang lebih luas.
5. Penetapan lokasi kerja yang lebih baik.
6. Pujian

2.3.5 Jenis-jenis Reward

Reward (penghargaan) dalam sebuah organisasi terbagi menjadi dua yakni penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

1. *Reward intrinsik*

Reward jenis ini adalah penghargaan psikis yang diatur sendiri oleh seseorang. Misalnya, penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), otonomi (*autonomy*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

2. *Reward ekstrinsik*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reward ekstrinsik adalah imbalan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan meliputi :

- a. Imbalan Finansial, yang dapat berbentuk gaji, upah atau bonus, Gaji penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah pekerja masuk atau tidak. Gaji dikaitkan dengan prestasi karyawan yang mukhtahir (*current*), dimana pemberiannya diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.
- b. Jaminan Sosial, meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.
- c. *Profit-sharing*, pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan yang bentuknya bisa berupa kas atau saham.
- d. Penghargaan atau pengakuan, Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atau jerih payah karyawan yang telah mereka kembangkan dalam organisasi. Yang terpenting adalah bahwa penghargaan yang diberikan agar bernilai dimata karyawan.
- e. Promosi, merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Dalam menentukan siapa karyawan yang akan dipromosikan perlu dipertimbangkan minimal empat faktor, yaitu : prestasi kerja, senioritas, keadilan dan persahabatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah imbalan seperti kesempatan untuk bergaul. Kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain diluar kelompok. **Triandari (2014)**

Dalam asumsi lain, *reward intrinsik* dan *ekstrinsik* mempunyai pengaruh bebas dan tambahan atau motivasi individual. Dalam hal ini, motivasi ditentukan oleh jumlah sumber motivasi intrinsik seseorang. Dimana para peneliti mengemukakan bahwa dalam situasi dimana individual mengalami *reward* tingkat tinggi. Penambahan *reward ekstrinsiki* untuk prestasi yang baik mungkin menyebabkan penurunan motivasi.

Pada dasarnya, orang yang menerima kekuasaan penataan dari diri sendiri berprestasi karena *reward intrinsik*. Jika *reward ekstrinsiki* ditambahkan, rasa kepuasan berubah karena prestasi sekarang dianggap terjadi karena adanya *reward ekstrinsiki*.

2.3.6 Indikator Reward

Menurut **Kadarisman (2012)** indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu :

1. Gaji

Gaja adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.3.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward

Menurut Rivai (2015) dalam Triandi (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut :

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian *reward* dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagai menentukan batas rendah atau *froot* tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomin industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c. Peraturan pemerintah

Pemerintah secara tidak langsung mempengaruhi tingkat *reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam *reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu. Dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan)

d. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program *reward* kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resensi dan paling kecil selama periode inflasi.

e. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan umlah uang yang tersedia untuk *reward* karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja, Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan beberapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

f. Siapa yang membuat keputusan *reward*

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *reward* dibandingkan sekitar beberapa faktor lain. tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atau beberapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori Punishment

2.4.1 Pengertian Punishment

Pada prinsipnya *Punishment* merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.

Menurut **Purwanto (2006)** dalam **Purnama (2015)** *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Punishment merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan. Sebenarnya hukuman bukan cara yang efektif untuk mengubah perilaku karyawan.

Menurut **Ardana dkk (2008)** tindakan hukuman perlu memperhatikan hal-hal dibawah ini:

1. Waktu pemberian Hukuman

Waktu pemberian hukuman hal yang sangat penting, hukuman dilaksanakan selama timbulnya tanggapan yang perlu di hukum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Intensitas

Hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai relatif kuat. Misalnya, hukuman harus mendapatkan perhatian segera dari orang yang sedang dihukum sehingga menimbulkan rasa takut tertentu ditempat kerja yang mencegah tindakan non-rutin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Konsistensi Hukuman

Sanksi atau hukuman yang dibuat harus konsisten, tidak boleh diubah dengan semena-mena

4. Kejelasan Alasan

Dengan menyediakan alasan yang jelas dan tidak meragukan ikhwal mengapa hukuman dilakukan maka akan menghindari adanya kejadian yang tidak diinginkan.

2.4.2 Bentuk-Bentuk Punishment

Menurut Purwanto (2006) dalam Purnama (2015) Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

1. *Punishment Preventif*

Punishment Preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran.

Dengan demikian *Punishment Preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment Preventif* ini adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari. Yang termasuk kedalam *Punishment Preventif* adalah :

- a. Tata Tertib
 - b. Anjuran dan Perintah
 - c. Larangan
 - d. Paksaan
 - e. Disiplin
2. *Punishment Represif*

Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *Punishment represif* yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran
- c. Peringatan
- d. Hukuman

2.4.3 Jenis-Jenis Punishment

Menurut Rivai (2013) dalam Purnama (2015) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hukuman ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis : penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

2.4.4 Indikator Punishment

Menurut **Pahlevi (2014)** terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu :

1. Tata Tertip
2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang
3. Pelaksanaan/tekanan
4. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan
5. Teguran
6. Peringatan
7. Kebijakan PHK

Kesimpulannya hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan jelas
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi.

2.5 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja

Reward dan *Punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Reward diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. Jadi, *Reward* dan *Punishment* merupakan bentuk reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang dibebankan. **Mahmudi (2005) dalam Purnama (2015)**

2.6 Konsep Islam Terhadap Kinerja, Reward dan Punishment

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

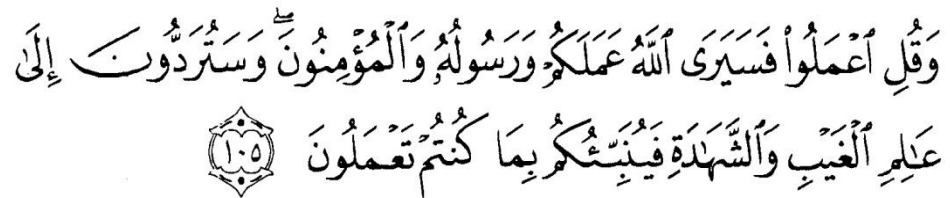
Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja



Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”
(QS.At-Taubah ayat 105)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

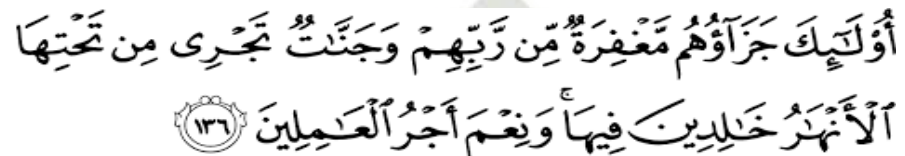
Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Reward

Berkaitan dengan *reward* dalam Al-Qur'an terdapat ayat-ayat yang mengisyaratkan penggunaan hadiah/pahala dalam mendidik. Salah satunya ialah dalam Q.S Ali Imran ayat 136 berikut:



Artinya :

“Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang dalamnya mengalir sungai-sungai. Sedang mereka kekal di dalamnya, dan itulah sebaik-baiknya pahala orang-orang yang beramal”. (Q.S Ali-Imran : 136)

Ayat tersebut juga merupakan bentuk pengakuan terhadap pemberian hadiah/pahala ini diberlakukan kepada sasaran pembinaan yang lebih bersifat khusus, yakni hadiah bagi yang patuh dan menunjukkan perbuatan baik.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Punishment

Adapun pandangan islam, hukuman merupakan hal yang penting dalam mendidik, meskipun bukan sebagai metode yang didahulukan. Berkenaan dengan hukuman dijumpai dalam ayat Al-Qur'an salah satunya ialah dalam (Q.S Al-Fath ayat 16) berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدَّ عَوْنِ إِلَى قَوْمِ أُولَى
 بَأْسٍ شَدِيدٍ تَقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ ۖ فَإِنْ تُطِيعُوا يُؤْتِكُمْ
 اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا وَإِنْ تَتَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّنْ قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا
 أَلِيمًا ﴿١٦﴾

Artinya :

“maka jika kamu patuhi (ajakan ini) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih”. (Q.S Al-Fath : 16)

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak diberlakukan kepada semua umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia-manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang model seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, melainkan harus lebih berat lagi yaitu dididik dengan menggunakan hukuman.

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang *Reward, Punishment* dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1: Pandangan Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Agung Dwi Nugroho Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawab PT. Business Training and Empowering Management Surabaya (2015)	Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian dapat disimpulkan Bahwa Variabel Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. <i>Business Training and Empowering Management</i> Surabaya	Variabel X : <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y : Kinerja Karyawan metode yang digunakan metode Sensus	Lokasi Penelitian dan waktu Penelitian dan Spss yang digunakan adalah SPSS 19
2	Maulana Suryadilaga Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) (2017)	Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian bahwa Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	Variabel X : Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y : Kinerja Karyawan	Lokasi dan Waktu Penelitian Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan adalah Proportional Random Sampling

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Winda Sri Astuti, dkk Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar (2016)	Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian Menunjukkan bahwa Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar	Variabel X : Variabel Reward dan Punishment Variabel Y : Kinerja Karyawan	Lokasi dan Waktu Penelitian SPSS yang digunakan versi 21 Pengambilan Sampel yang digunakan Proportional Random Sampling
4	Epah Susanti, dkk Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa (2016)	Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian Menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa	Variabel X : Reward dan Punishment Variabel Y : Kinerja Karyawan	Tempat dan Lokasi Penelitian Pengambilan Sampel yang digunakan Proportional Random Sampling
	Raymond Suak, dkk Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Sutan Raja Hotel Amurang (2017)	Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian Menunjukkan bahwa Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sutan Raha Hotel Amurang	Variabel X : Reward dan Punishment Variabel Y : Kinerja Karyawan Teknik Pengambilan Sampel Jenuh	Lokasi dan Waktu Penelitian Variabel Reward dan Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Defenisi Operasional

Menurut **Sugiyono (2014)**, definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reward* (X₁) dan *Punishment* (X₂) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.2 : Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu Kasmir (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab AnwarPrabu Mangkunegara (2009)	Likert
	<i>Reward</i> (X ₁)	<i>Reward</i> (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efendy (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Cuti 5. Tunjangan Kadarisman, (2012)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p><i>Punishment</i> (X₂)</p>	<p><i>Punishment</i> adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Purnama(2015)</p>	<p>8. Tata Tertip 9. Usaha meminalisir kesalahan yang akan datang 10. Pelaksanaan/tekanan 11. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan 12. Teguran 13. Peringatan Kebijakan PHK Pahlevi (2014)</p>	<p>Likert</p>
--	---	--	---------------

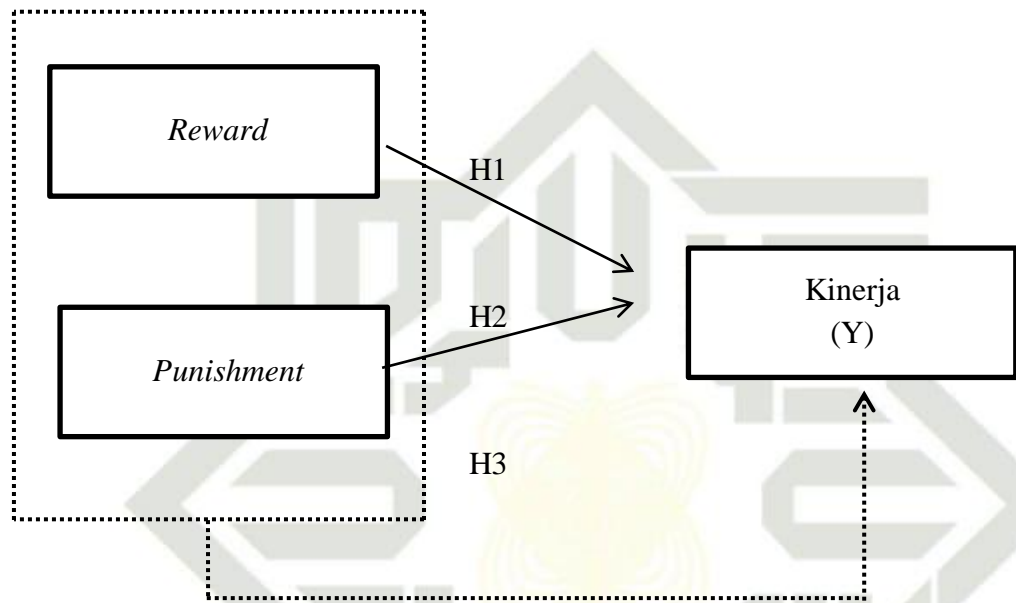


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2.I Kerangka Pemikiran Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja
Sumber : Mahmudi (2005) dalam Purnama (2015)

Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
- - - - - : Hubungan secara simultan

$X_1 = Reward$

$X_2 = Punishment$

$Y = Kinerja$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Dinamika *Multi finance* Cabang Perawang SatelliteSiak
- H2: Diduga *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika *Multi finance* Cabang Perawang SatelliteSiak
- H3 : Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Dinamika *Multi finance* Cabang Perawang SatelliteSiak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Perawang Satelit Siak yang berlokasi di JL. Raja Kecil (samping bank BRI siak), Kel kampung dalam, Kec siak, Kab siak, Riau 28773, Indonesia. Penelitian ini dimulai April 2019 sampai Selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2013)** Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data **primer** dapat dikatakan juga sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dan wawancara.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2013)** Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur , artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh **Muchlis (2015)**, pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*)/ survei atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik-teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya **Muchlis (2015)**. Dalam Skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrument yang dapat erupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban atas setiap *item* instrument yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negative. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Sakala *Likert* sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Netral (N)
- d. Tidak setuju (TS)
- e. Sangat tidak setuju (STS)

Setiap poin jawaban memiliki skor berbeda-beda, yaitu untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1.

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap masyarakat yang untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.3.2 Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (Pewawancara) dengan interview (orang yang di wawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya **Wirawan(2013)**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada salah satu karyawan diPT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)** populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adira

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dinamika *Multi Finance* Cabang Perawang Satelit Siak sebanyak 40 orang.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Menurut **Sugiyono (2014)** sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang Perawang Satelit Siak yang berjumlah 40 orang.

3.5 Teknik Analisa Data

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Menurut **Muchlis (2015)** menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak (*random sampling*), pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaan struktur pertanyaan dimana pilhan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat berupa angka dan *numeric*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Prayitmo (2019)**.

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada di atas 0.3. hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid **Sugiyono (2011)**.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut **Ghozali (2013)** butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. OLS ada 2 macam, yaitu: regresi linear

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sederhana dan regresi linear berganda. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga **Suliyanto (2011)**

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini Bertujuan Untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas **Suliyanto (2011)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika Scatterplot membentuk polatorrent (menyebar) maka nregresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya **Suliyanto (2011)**

3.8 Analisis Data Penelitian

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Menurut **Runtunuwu dkk (2014)** analisis linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Reward

X₂ = Punishment

e = Faktor pengganggu (Error)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini (X_1) *Reward*, (X_2) *Punishment* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. **Muchlis (2015)**.

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

3.8.3 Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X_1) *Reward*, (X_2) *Punishment*, dan variabel (Y) Kinerja Karyawan secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen **Muchlis (2015)**.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

3.8.4 Koefisien Determinasi

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1) **Muchlis (2015)**.

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

0	=	Tidak
0,1 - 0,20		Berkolerasi
0,21 - 0,40	=	Sangat
0,41 - 0,60		Rendah
0,61 - 0,80	=	Rendah
0,81 - 0,99	=	Agak Rendah
1	=	Cukup
	=	Tinggi
	=	Sangat tinggi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak

Adira Dinamika Multi Finance Tbk (Adira Finance) (ADMF) yang didirikan pada tanggal 13 Nopember 1990 dan memulai operasi secara komersial tahun 1991. Kantor pusat ADMF berdomisili di The Landmark I Lantai 26-31, Jl. Jend. Sudirman No.1, Jakarta Selatan 12910. Adira Finance memiliki 531 jaringan usaha yang terdiri dari kantor cabang, kantor perwakilan, kios dan dealer outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Sejak Januari 2004, Bank Danamon Indonesia Tbk / BDMN menjadi pemegang saham pengendali di Adira Dinamika Multi Finance Tbk, yakni dengan persentase kepemilikan sebesar 92,07% saham yang ditempatkan dan disetor penuh Adira Finance.

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan ADMF dalam bidang pembiayaan dan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah (mulai tahun 2012) meliputi pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna dan kegiatan usaha pembiayaan lainnya berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Kegiatan utama Adira Finance adalah bergerak dalam bidang pembiayaan konsumen.

Adira perawang sebelumnya adalah satellite cabang pekanbaru dan baru berdiri sendiri menjadi cabang pada tahun 2011 dengan satellite (Lubuk Dalam, Siak, Sungai Pakning, Sorek, dan Ukui.) Dan pada tahun 2012 satellite Sungai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pakning merger ke Cabang Dumai dan diganti oleh satellite Kandis yang sebelumnya masuk ke Cabang Dumai merger ke Cabang Perawang.

4.2 Visi, Misi, Filosofi dan Nilai Perusahaan

1. Visi

Menciptakan nilai bersama untuk meningkatkan kesejahteraan

2. Misi

Menyediakan beragam solusi keuangan sesuai dengan kebutuhan setiap pelanggan melalui sinergi dengan ekosistem

3. Nilai-Nilai Perusahaan

ADIRA TOP selalu menjadi bagian dari nilai-nilai pribadi setiap karyawan Adira Finance, dan merupakan suatu budaya yang menggerakkan aktivitas bisnis Perusahaan.

4. (Advance) Keunggulan

Satu langkah lebih baik dan lebih cepat dibandingkan orang lain pada umumnya atau pesaing; Mempunyai gambaran ke depan yang jelas dan terarah; dan Handal mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam segala keadaan.

5. (Discipline) Disiplin

Mengarah kepada sesuatu yang lebih baik melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan perbaikan secara terus-menerus; Cara berpikir dan cara bersikap yang sesempurna mungkin; dan Bersikap disiplin sesuai dengan norma organisasi.

6. (Integrity) Integritas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berkomitmen yang disertai dengan sikap yang konsisten; Dapat dipercaya (jujur dan tulus); Dapat menjaga etika usaha; Mempunyai rasa memiliki yang tinggi; dan Menjadi panutan bagi karyawan lainnya.

7. (Reliable) Dapat Diandalkan

Mempunyai mental seorang juara, yang tercermin dari perilaku yang senantiasa berpikir positif dan cerdas; dan Rasa tanggung jawab yang penuh terhadap segala sesuatu yang dilakukan. (Accountable)

Akuntabilitas Menyampaikan sesuatu berlandaskan pada data fakta; dan Keterbukaan yang obyektif dan bijaksana.

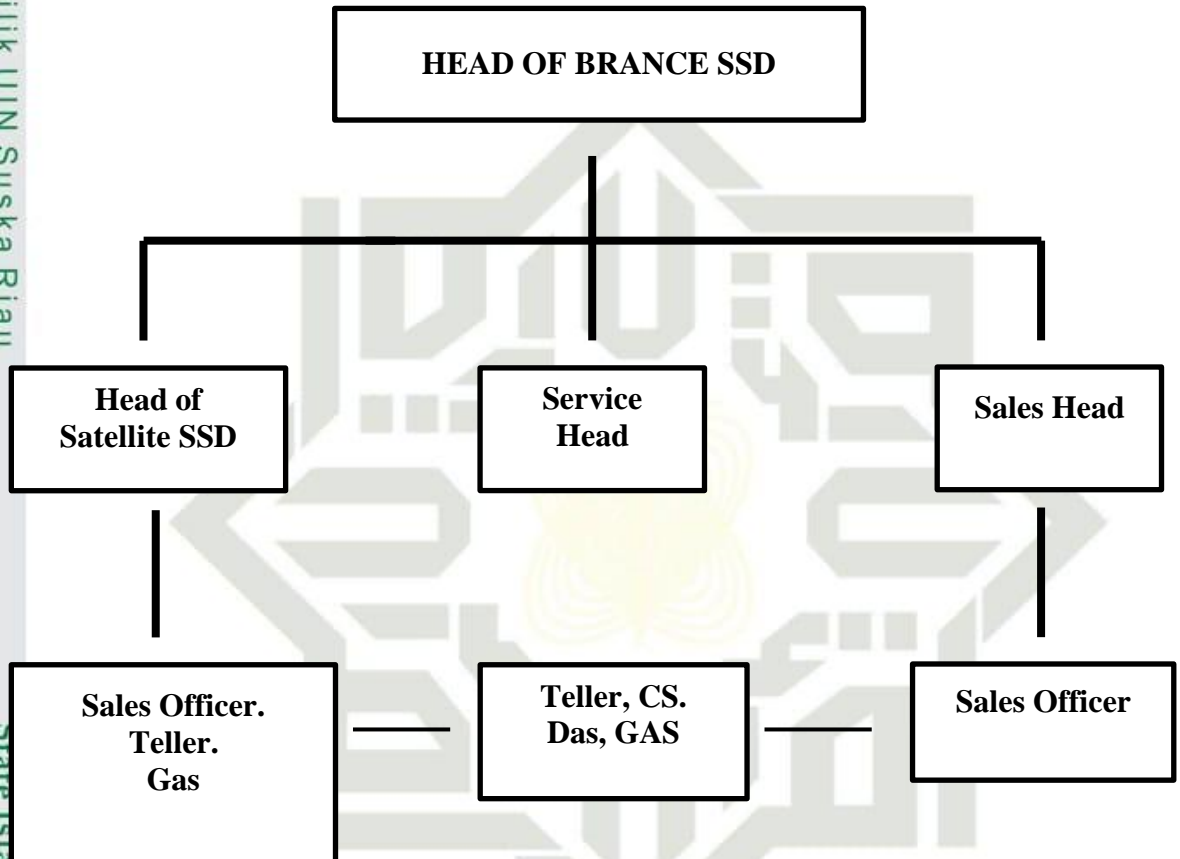
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Adapun struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak sebagai berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance
Cabang Perawang Satellite Siak**



Sumber : PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang
Satellite Siak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Reward* sangat perlu diperhatikan dalam perusahaan.
2. *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil Uji F menunjukkan *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.
4. Nilai R Square sebesar 0.979 atau 97.9% artinya kinerja karyawan dipengaruhi *Reward* dan *Punishment* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. Sedangkan sisanya sebesar 0.21 atau 2.1% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saran

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak adalah sebagai berikut:

1. *Reward* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan pemberian *Reward* tersebut atau bahkan menambahkan beberapa *Reward* baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. *Punishment* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak sekarang sudah berjalan dengan efektif. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang dalam bekerja tidak mentaati peraturan perusahaan, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, Penulis memahami bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Setelah mengetahui Peranguh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur`an dan Terjemahan*. 2014. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media Group
- Fahmi, 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen kompensasi* . Jakarta: Rajagrafindopersada
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Ngalm, Purwanto. 2011. *Psikologi Prndidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pahlevi ,Resa Nur.2012. *Jurnal Pengaruh Metode Reward dan Punishment pegawai Negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat kota Cilegon*. Universitas Sultan Agung Tertayas Serang. Banten
- Purnama, Ade Vici. 2015. *Jurnal Skripsi pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*
- Rivai Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rivai, Veithzal, 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. dari Teori dan Praktik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono, 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Suryadilaga, Al Musadieq dan Nurtjahjono (2016). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELIT SIAK “

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
(boleh tidak diisi)

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya, caranya Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

- a. Umur :
 1. Antara 20 - 30 tahun
 2. Antara 31 - 40 tahun
 3. Antara 40 >
- b. Jenis Kelamin :
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
- c. Pendidikan Terakhir :
 1. SMA Sederajat
 2. S1
 3. S2

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda cekis/centang(√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Cukup Setuju (CS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Sejuju (STS)

Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.

Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

III. PERNYATAAN

A. PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3.	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan					
4.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
5.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
6.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
7.	Saya selalu terbuka mengenai pekerjaan pada rekan kerja					
8.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja					

PERNYATAAN TENTANG REWARD (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya					
2.	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji					
3.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada saya jika saya dapat disiplin dalam bekerja					
4.	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran					
5.	Rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan PT. Adira					
6.	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik					
7.	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk disiplin bekerja					
8.	Ketika saya pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun					
9.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga					
10.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya embun					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN TENTANG PUNISHMENT (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Perusahaan menciptakan tata tertib untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan					
2.	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
3.	Paksaan/tekanan yang diterapkan perusahaan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi					
4.	Perusaan memberikan hukuman kepada karyawan dengan alasan yang jelas					
5.	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan					
6.	Bagi karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan					
7.	Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



1. Validitas dan Realibilitas
 a. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL.Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,475	,146	,211	,408**	,216	,184	,379	,621**
Y.1 Sig. (2-tailed)		,002	,367	,191	,009	,181	,255	,016	,000
Y.1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2 Pearson Correlation	,475**	1	-,031	,468**	,125	,237	,387*	,493**	,633**
Y.2 Sig. (2-tailed)	,002		,849	,002	,441	,142	,014	,001	,000
Y.2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3 Pearson Correlation	,146	-,031	1	,324*	,157	,047	,047	,196	,371*
Y.3 Sig. (2-tailed)	,367	,849		,041	,334	,775	,773	,225	,019
Y.3 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4 Pearson Correlation	,211	,468**	,324*	1	,424**	,484**	,336*	,440**	,740**
Y.4 Sig. (2-tailed)	,191	,002	,041		,006	,002	,034	,004	,000
Y.4 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5 Pearson Correlation	,408**	,125	,157	,424**	1	,242	,036	,098	,540**
Y.5 Sig. (2-tailed)	,009	,441	,334	,006		,133	,825	,547	,000
Y.5 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6 Pearson Correlation	,216	,237	,047	,484**	,242	1	,627**	,506**	,655**
Y.6 Sig. (2-tailed)	,181	,142	,775	,002	,133		,000	,001	,000
Y.6 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7 Pearson Correlation	,184	,387*	,047	,336*	,036	,627**	1	,836**	,664**
Y.7 Sig. (2-tailed)	,255	,014	,773	,034	,825	,000		,000	,000
Y.7 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8 Pearson Correlation	,379*	,493**	,196	,440**	,098	,506**	,836**	1	,770**
Y.8 Sig. (2-tailed)	,016	,001	,225	,004	,547	,001	,000		,000
Y.8 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL.Y Pearson Correlation	,621**	,633**	,371*	,740**	,540**	,655**	,664**	,770**	1
TOTAL.Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,000	
TOTAL.Y N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,771	,772	8

b. Reward (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL.X1
Pearson Correlation	1	,543	,073	,048	,253	,202	,200	,341	,189	,352	,498
Sig. (2-tailed)		,000	,653	,771	,115	,212	,217	,031	,243	,026	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,543**	1	,359*	,294	,389*	,227	,359*	,536**	,345*	,229	,697**
Sig. (2-tailed)	,000		,023	,066	,013	,158	,023	,000	,029	,155	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,073	,359*	1	,383*	,426**	,133	,232	,226	,125	,132	,548**
Sig. (2-tailed)	,653	,023		,015	,006	,412	,149	,162	,443	,417	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,048	,294	,383*	1	,462**	,205	,141	,695**	,107	,571**	,643**
Sig. (2-tailed)	,771	,066	,015		,003	,204	,384	,000	,512	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,253	,389*	,426**	,462**	1	,476**	,401*	,402*	,390*	,401*	,752**
Sig. (2-tailed)	,115	,013	,006	,003		,002	,010	,010	,013	,010	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,202	,227	,133	,205	,476**	1	,357*	,273	,485*	,053	,531**
Sig. (2-tailed)	,212	,158	,412	,204	,002		,024	,088	,002	,745	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,200	,359*	,232	,141	,401*	,357*	1	,205	,855*	,141	,611**
Sig. (2-tailed)	,217	,023	,149	,384	,010	,024		,204	,000	,384	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,341*	,536**	,226	,695**	,402*	,273	,205	1	,195	,634**	,730**
Sig. (2-tailed)	,031	,000	,162	,000	,010	,088	,204		,227	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pearson Correlation	,189	,345*	,125	,107	,390*	,485**	,855**	,195	1	,107	,587**
Sig. (2-tailed)	,243	,029	,443	,512	,013	,002	,000	,227		,512	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,352*	,229	,132	,571**	,401*	,053	,141	,634**	,107	1	,579**
Sig. (2-tailed)	,026	,155	,417	,000	,010	,745	,384	,000	,512		,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,498**	,697**	,548**	,643**	,752**	,531**	,611**	,730**	,587*	,579**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,817	,819	10

c. Punishment (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL. X1
Pearson Correlation	1	,475	,146	,211	,408	,216	,184	,636
Sig. (2-tailed)		,002	,367	,191	,009	,181	,255	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,475**	1	-,031	,468**	,125	,237	,387*	,624**
Sig. (2-tailed)	,002		,849	,002	,441	,142	,014	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,146	-,031	1	,324*	,157	,047	,047	,387*
Sig. (2-tailed)	,367	,849		,041	,334	,775	,773	,014
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,211	,468**	,324*	1	,424**	,484**	,336*	,762**
Sig. (2-tailed)	,191	,002	,041		,006	,002	,034	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,408**	,125	,157	,424**	1	,242	,036	,606**
Sig. (2-tailed)	,009	,441	,334	,006		,133	,825	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,216	,237	,047	,484**	,242	1	,627**	,648**



	Sig. (2-tailed)	,181	,142	,775	,002	,133	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,184	,387*	,047	,336*	,036	,627**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,255	,014	,773	,034	,825	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,636**	,624**	,387*	,762**	,606**	,648**	,582**
TOTAL.X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,712	,714	7

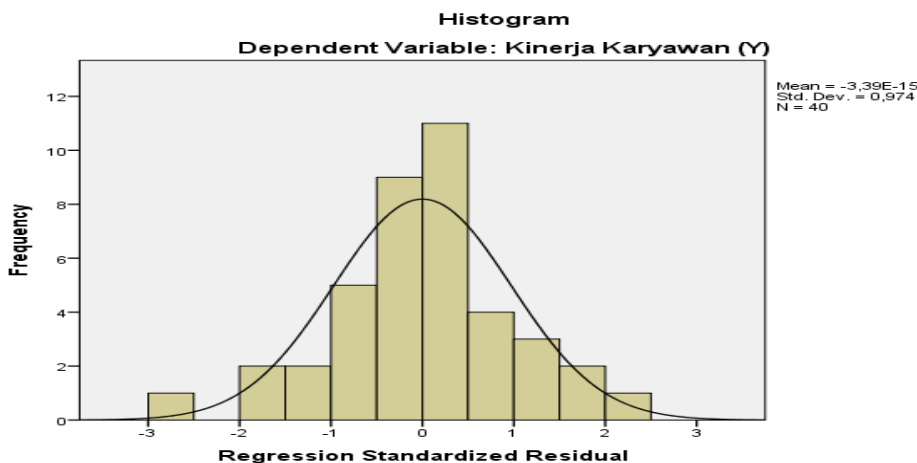
2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	34,03	3,563	40
Reward (X1)	42,30	3,976	40
Punishment (X2)	29,88	3,057	40

3. Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

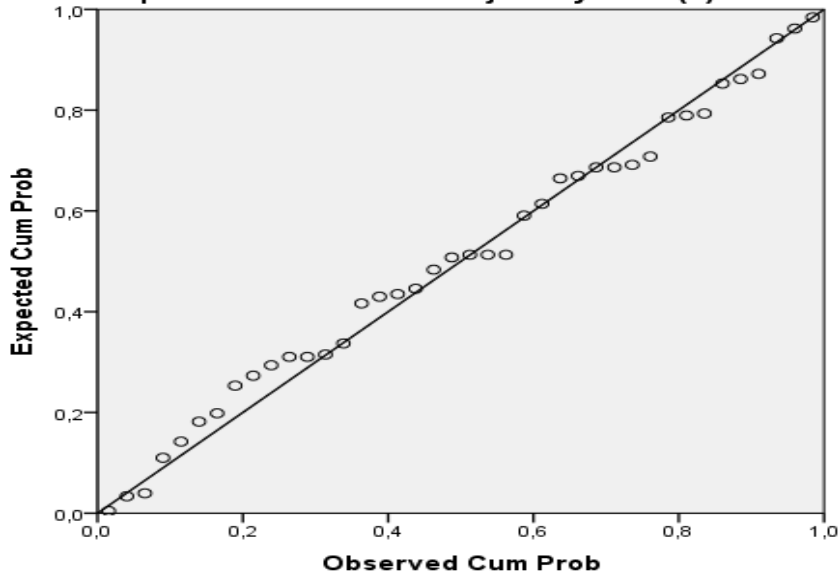


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



b. Multikolinearitas

c. Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward (X1)	,908	1,101
Punishment (X2)	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ni tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

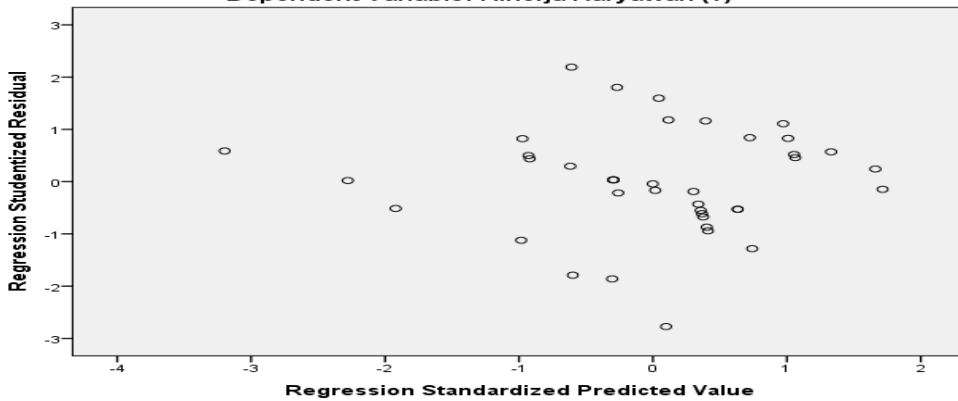
penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ar UIN Suska Riau.

Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)





4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,547	1,058	
Reward (X1)	-,032	,022	-,035
Punishment (X2)	1,165	,029	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

d. Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,990 ^a	,980	,979	,520	1,413

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,547	1,058		,517	,608		
	Reward (X1)	-,032	,022	-,035	-1,443	,157	,908	1,101
	Punishment (X2)	1,165	,029	1,000	40,771	,000	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484,968	2	242,484	896,557	,000 ^b
	Residual	10,007	37	,270		
	Total	494,975	39			

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan m
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmi
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

6. Frekuensi

a. Kinerja Karyawan

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	9	22,5	22,5	22,5
S	19	47,5	47,5	70,0
SS	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	15,0	15,0	15,0
S	14	35,0	35,0	50,0
SS	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	10,0	10,0	10,0
S	16	40,0	40,0	50,0
SS	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	15,0	15,0	15,0
	S	18	45,0	45,0	60,0
	SS	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,5	7,5	7,5
	KS	2	5,0	5,0	12,5
	S	16	40,0	40,0	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	19	47,5	47,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	12,5	12,5	12,5
S	22	55,0	55,0	67,5
SS	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	17,5	17,5	17,5
S	20	50,0	50,0	67,5
SS	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

b. *Reward (X1)*

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	10,0	10,0	10,0
S	27	67,5	67,5	77,5
SS	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	12,5	12,5	12,5
S	21	52,5	52,5	65,0
SS	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	9	22,5	22,5	25,0
S	14	35,0	35,0	60,0
SS	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7,5	7,5	7,5
S	23	57,5	57,5	65,0
SS	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	15,0	15,0	15,0
S	19	47,5	47,5	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	5,0	5,0	5,0
S	24	60,0	60,0	65,0
SS	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7,5	7,5	7,5
S	23	57,5	57,5	65,0
SS	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	4	10,0	10,0	12,5
S	23	57,5	57,5	70,0
SS	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	5,0	5,0	5,0
S	23	57,5	57,5	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7,5	7,5	7,5
S	23	57,5	57,5	65,0
SS	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Punishment (X2)

Hak Cipta Di

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	9	22,5	22,5	22,5
S	19	47,5	47,5	70,0
SS	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	15,0	15,0	15,0
S	14	35,0	35,0	50,0
SS	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	10,0	10,0	10,0
S	16	40,0	40,0	50,0
SS	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	15,0	15,0	15,0
S	18	45,0	45,0	60,0
SS	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	7,5	7,5	7,5
KS	2	5,0	5,0	12,5
S	16	40,0	40,0	52,5
SS	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	10,0	10,0	10,0
S	19	47,5	47,5	57,5
SS	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	12,5	12,5	12,5
S	22	55,0	55,0	67,5
SS	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/5342/2019
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 3 September 2019 M
 3 Muharram 1441 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Adira Dinamika Multi Finance
 Cabang Perawang Satelit Siak
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Muhammad Ihsan
 NIM. : 11571105035
 Jurusan : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satelit Siak"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang memungut dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/5341/2019 Pekanbaru, 3 September 2019 M
 Sifat : Biasa 3 Muharram 1441 H
 Lampiran : -
 Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada
 Yth. **Muhammad April, SH, M. Hum**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Muhammad Ihsan
 NIM : 11571105035
 Jurusan : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satelit Siak**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Ihsan, lahir di Terantang pada tanggal 04 Juli 1997. Lahir dari pasangan Alpauzir, S.Ag, M.Pd dan Ibunda Nurasni penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudra. Jenjang pendidikan dimulai dari SDN 018 Terantang dari tahun 2003-2009, dan melanjutkan pendidikan di SMP IT AL IZHAR SCHOOL pada tahun 2009-2012, dan melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Pekanbaru pada tahun 2012-2015, kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada fakultas ekonomi dan imu sosial. Selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau-Pekanbaru dari tanggal 08 Januari- 28 Februari 2018. Serta dilanjutkan dengan Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) di Dusun III Kayu Ara Kecamatan Kerumutan, Kabupaten Pelalawan dari tanggal 16 Juli - 31 Agustus 2018

Dengan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK**” dibawah bimbingan Bpk Dr. Muhammad April, SH, M.Hum. Dan pada tanggal 31 desember 2019 dipanggil untuk mengikuti ujian *oral comprehensive* dan dinyatakan lulus dengan nilai sangat memuaskan dan menyandang gelar sarjana ekonomi (SE).