



**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG KABUPATEN
KAMPAR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



Oleh:

SHINTA FASALIA SRI FATMININGSIH

11740223827

PROGRAM S1

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1442 H/2020 M

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. 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 PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. JOHAN SENTOSA BANGKINNAG KABUPATEN KAMPAR**

Di Susun Oleh

Shinta Fasalia Sri Fatminingsih
11740223827

Telah disetujui pembimbing pada tanggal: 17 Juni 2020

Pembimbing

ZulAmri, MA
NIP: 19740702 200801 1 009

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Listiawati Susanti, MA
NIP: 19720712 200003 2 003





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.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Shinta Fasalia Sri Fatminingsih
 Nim : 11740223827
 Judul Skripsi : **Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar.**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pembimbing

ZulAmri, MA

NIP. 19740702 200801 1 009

Mengetahui

Ketua Jurusan

Listiawati Susanti, MA

NIP. 19720712 200003 2 003



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 كلية الدعوة و الاتصال
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
 Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madiri Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id. E-mail: iain.sq@pekanbaru.indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Shinta Fasalia Sri Fatminingsih
 NIM : 11740223827
 Judul : Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Krayawan di PT.Johan Sentosan Kabupaten Kampar.

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sikang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Jum'at
 Tanggal : 08 Januari 2021

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

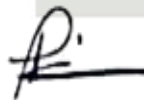
Pekanbaru, 08 Januari 2021

Dekan,


 DR. Nurdin, MA
 NIP. 196606202006041015

Tim Penguji


Ketua/ Penguji I


 Dr. Azni, M. Ag
 NIP. 197010102 007011 051


Sekretaris/ Penguji II


 Rosmita, M. Ag
 NIP. 19741113200501 2 005

Penguji III


 Dr. Miftahuddin, M. Ag
 NIP. 19750511 200312 1 003

Penguji IV


 Dra. Silawati, M. Pd
 NIP. 19690902 199503 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN ORISINALITAS

: SHINTA FASALIA SRI FATMININGSIH

: 11740223927

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar”** adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Pekanbaru, 10 Januari 2021

Shinta Fasalia Sri F
Nim. 11740223827

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang**
- Nama**
- NIM**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan:
 - 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.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Swt kami ucapkan karena atas karunia dan izinnya lah kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan dengan tepat waktu. Shalawat beserta salam tak lupa pula peneliti lontunkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad Saw yang mana telah menjadi suri tauladan bagi umat islam. Alhamdulillah akhirnya peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta sebagai salah satu untuk mengambil gelar Sarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Ayah dan ibu tercinta yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti.
2. Adekku yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti.
3. Seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti.
4. Almamaterku Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sy

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.



ABSTRAK

Shinta Fasalia Sri Fatminingsih: Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja di PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh perkembangan dunia perindustrian yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang produksi. Tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak pesaing. Namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas karyawan di lihat dari kinerja karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut makan diberlakukannya *reward* didalam suatu perusahaan. Berdasarkan fenomena yang ditemui peneliti dilapangan bahawa adanya pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan serta adakah distribusi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar. Lokasi penelitian ini dilakukan di DSN. Sungai Jernih, Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Penelitian ini adalah deskripsi kusntitstif dengan metode penyebaran angket dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 orang dengan menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu semua populasi memiliki peluang untuk menjadi sampel peneliti. Untuk menentukan variabel X dan variabel Y dalam mencari uji korelasi ini peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahawa diketahui dengan menggunakan dfl dan df2 dimana $df=k-1$, dan $df2= n - k-1 = 10$ ($K =$ variabel bebas). tabel F diperoleh nilai F table = 4,96 sehingga F hitung \geq F tabel (14,71 4,96). Kesimpulannya adalah H_0 ditolak atau dari 2 rumusan masalah yang di teliti dalam penelitian ini di dapati hasil bahwa ada pengaruh *reward* dan distribusi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT.Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan demikian hipotesis yang penulis lakukan terbukti atau dengan kata lain hipotesis penulis dapat diterima.

Kata Kunci: *Reward*, dan Kinerja Karyawan.

k Cipta Dili
Dilarang r

ngi Bangkinang
jupri sebagai at
suarah kanya tu
K tempat Pen
Penerbitan dan
menyebarkan sur
ber:

- 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.



ABSTRACT

Shinta Fasalia Sri Fatminingsih: The Effect of *Rewarding* on Performance at PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR.

This research is motivated by the increasing development of the industrial world which encourages higher levels of competition in the production sector, no exception in the service sector. Along with these developments, the problems experienced by the company became increasingly complex because the company faced more competitors. However, companies are required to be able to achieve product sales according to the expected target through improving the quality of human resources (HR) services. The quality of employees is seen from the performance of these employees. To improve the employee's performance, rewards are enforced within a company. Based on the phenomena encountered by the researcher in the field, there is an effect of rewarding on employee performance. The purpose of this study is to know whether there is an effect of rewarding on employee performance and whether there is a distribution of rewards for employee performance at PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kampar Regency. The location of this research is conducted in the DSN. Sungai Jernih, Pasir Sialang Village, Bangkinang District, Kampar Regency, Riau Province. This research is a descriptive study using questionnaires and documentation to get data. The samples in this study are 2 people based on Non Probability Sampling in which all populations have the opportunity to be the samples of research. To determine the X variable and Y variable and to find this correlation test the researcher uses simple linear regression. The results show that it is known by using df_1 and df_2 where $df = k = 1$, and $df_2 = n - k - 1 = 10$ ($K =$ independent variable). The value of F table = 4.96 so that $F_{count} \geq F_{table}$ ($14.71 \geq 4.96$). The conclusion is that H_0 is rejected or from the 2 problem formulations examined in this study it is found that there is an effect of rewarding and reward distribution on employee performance at PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kampar Regency. Thus, the author's hypothesis is proven or in other words the author's hypothesis can be accepted.

Keywords: Reward, and Employee Performance.

UIN SUSKA RIAU

k Cipta Dili
Dilarang n
ngri Bndang-Ingdang
jutijs sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa menandatangani 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.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi ALLAH kami ucapkan karena atas karunia dan izin-Nya lah kami dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik dan dengan tepat waktu. Shalawat beserta salam tak lupa pula peneliti lontunkan kepada junjungan kita yang besar MUHAMMAD SAW yang mana telah menjadi suri tauladan bagi umat islam.

Selanjutnya peneliti tak lupa mengucapkan beribu-ribu terima kasih kepada kedua orang tua peneliti, karena berkat beliau lah kami sampai kejenjang perguruan tinggi sampai sekarang ini, selanjutnya peneliti tak lupa mengucapkan terima kasih juga kepada

1. Bapak Prof. Dr. H. Suyitno, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dr.Drs, H. Suryan A, Jamrah, MA., Selaku Wakil Rektor 1 , H. Kusnandi, M.Pd., Selaku Wakil Rektor 2 , Drs.H. Promadi. MA., Ph, D.. Selaku Wakil Rektor 3. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwa dan Komunikasi UIN SUSKA.
4. Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan 1, Dr. Toni Hartono, M.Si Selaku Wakil Dekan 2, DrAzni M.Ag Selaku Wakil Dekan 3. Fakultas Dakwa dan Komunikasi UIN SUSKA
5. Istiawati Susanti, S.Ag, M.A selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwa dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU.
6. Zilamri, MA selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan motivasi yang bermamfaat bagi peneliti dari awal hingga selesai penulisan skripsi ini.
7. Dosen Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan Karyawan/ti Fakultas Dakwa dan Komunikasi, yang telah memberikan bekal ilmu yang tidak ternilai harganya
8. Keluarga tercinta Ayahanda sukirman, Ibunda sumarni, serta Adik-adikku tersayang dhea ananda, kayla salsabillah, Zahra oktavia, Terimakasih selalu



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.

mencurahkan do'a, nasihat, motivasi, kasih sayang dan harapan serta dukungan moril dan materil kepada penulis.

9. Teman-teman kelas BKI Karir Industri D yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

10. Terimakasih untuk seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti, memberikan semangat dan kebersamaannya.

11. Terima kasih kepada teman-teman base camp P. 10 yang telah membantu memberikan kritik, saran dan masukan dalam penulisan proposal ini.

12. Terima kasih kepada kakak-kakak senior yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam memberikan masukan dan arahan ketika dalam proses penulisan skripsi ini dan terimah kasih kepada abang Safriandi S.H yang telah meminjamkan laptop dan memberi semangat.

13. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Disini peneliti menyusun proposal dengan tujuan untuk mengambil gelar S1 dan sebagai penambah wawasan peneliti serta pembaca, dan disini peneliti meneliti suatu masalah yang berkaitan tentang **“Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JOHAN SENTOSAN Bangkinnag Kabupaten Kampar Provinsi Riau”** semoga dapat memberikan manfaat bagi semua.

Pekanbaru, 20 November 2020

Penulis

UIN SUSKA RIAU

SHINTA FASALI SRI FATMININGSIH

Nim : 11740223827



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I (PENDAHULUAN)	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)	
A. Kajian Terdahulu	9
B. Landasan Teori	20
C. Konsep Operasional.....	22
D. Hipotesis	34
BAB III (METODOLOGI PENELITIAN)	
A. Desain Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
1. Lokasi Penelitian	26
2. Waktu Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi	28
2. Sampel	29
D. Teknik Pengumpulan Data	29
1. Kuesioner dan Angket	29
2. Dokumentasi	30
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	31
1. Uji Validitas.....	31
2. Uji Reliabilitas	31

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. Teknik Analisis Data.....	32
G. Regresi Linear Sederhana	32

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Lokasi Penelitian	33
B. Sejarah Singkat Penelitian	33
C. Struktur Organisasi Penelitian	35
D. Visi dan Misi Instansi	46

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	39

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA.....	72
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	74
----------------------	-----------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan 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.



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Operasional Variabel	23
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	27
Tabel 4.1	Struktur Organisasi Pt.Johan Sentosa Bangkinang Riau	35
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan	44
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Sudah Memenuhi Syarat Oprasional Pekerja Di Pt.Johan Sentosa Bangkinang	46
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kesalahan Yang Rendah Dalam Bekerja.....	47
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Selalu Berusaha Mengasa Bakat Yang Di Miliki Agar Kinerja Selalu Berkualiatas.....	48
Tabel 5.7	tanggapan responden tentang kualitas karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja.....	49
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan Yang Sudah Diberikan Dengan Benar	50
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Pt.Johan Sentosa Tanpa Terbengkalai	51
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Pulang Setelah Pekerjaan Selesai.....	52
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Mengisi Waktu Luang Dengan Mengecek Ulang Semua Pekerjaan Yang Telah Dilakukan	53
Tabel 5.12	Tanggapan Reseponden Tentang Karyawan Selalu Berusaha Dengan Semaksimal Mungkin Untuk Datang Lebih Awal.....	54
Tabel 5.13	tanggapan responden tentang upah di PT.Johan Sentosa Bangkinang sudah sesuai Standar Opersional Prosedur (SOP).....	57
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Upah Yang Di Terima Telah Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan	58
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Bonus Yang Di Berikan erusahaan Berbeda Dengan Gaji.....	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.



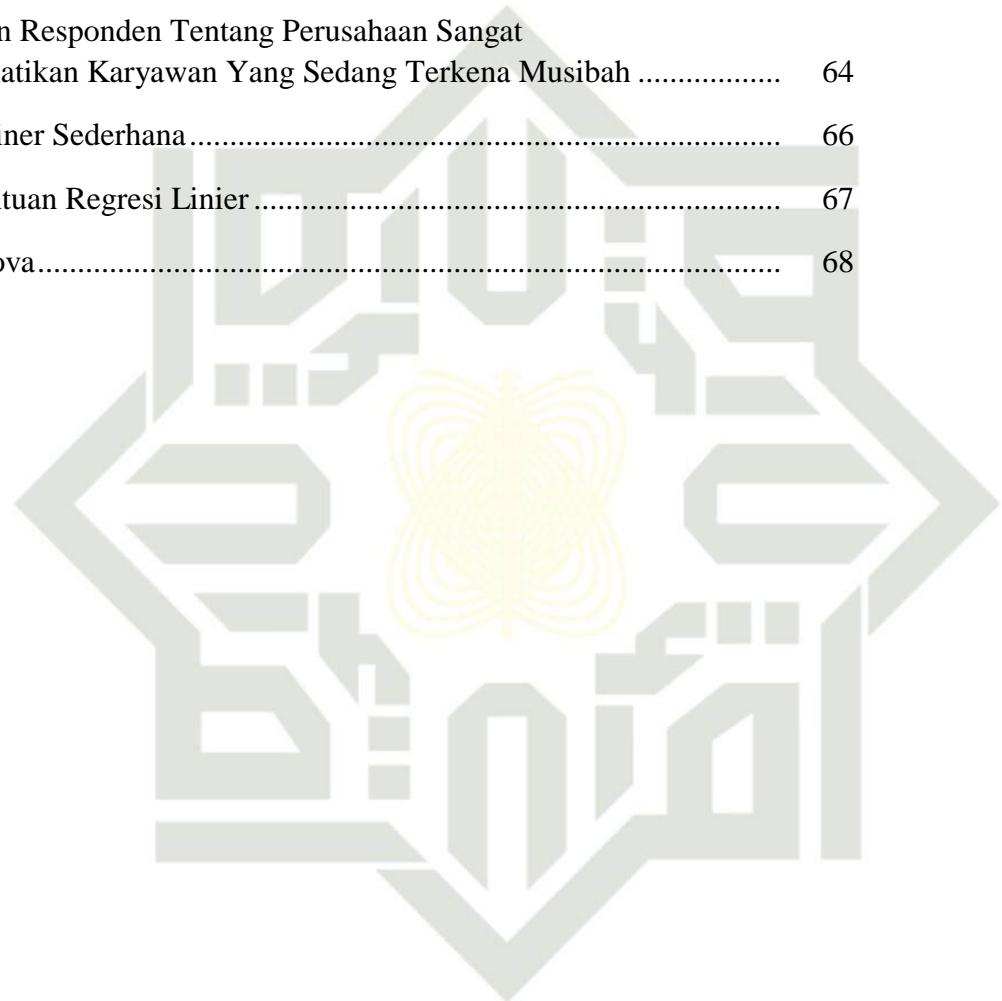
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Upah Yang Di Berikan Oleh PT. Johan Sentosa Berupa Uang Tunai	60
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Jumlah Bonus Yang Diterima Oleh Karyawan Dalam Jumlah Berbeda-Beda	61
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Yang Di Berikan Oleh PT.Johan Sentosa Sudah Sesuai Aturan Perusahaan	62
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Bonus Yang Di Berikan Oleh PT. Johan Sentosa Berupa Uang Dan Penghargaan Lainnya.....	63
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Sangat Memperhatikan Karyawan Yang Sedang Terkena Musibah	64
Tabel 5.21	Regresi Linier Sederhana.....	66
Tabel 5.22	Tabel Bantuan Regresi Linier	67
Tabel 5.23	Tabel Anova.....	68

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak 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



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia perindustrian yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang produksi. Tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak pesaing. Namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas karyawan di lihat dari kinerja karyawan tersebut. Karyawan adalah salah satu *omset* yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, yang mana perusahaan akan berkembang dan mencapai target yang ditetapkan berdasarkan kualitas dari kinerja karyawan yang ada didalamnya.¹

Kualitas karyawan bisa diapresiasi dengan memberikan *reward*, seseorang dapat dikatakan berkualitas baik apabila selain di landasi kemampuan dan keterampilan yang memadai juga harus dilandasi dengan disiplin dan komitmen kerja yang tinggi. Dengan demikian tujuan suatu organisasi akan tercapai baik secara kualitas maupun kuantitas seperti yang diharapkan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah instansi/organisasi adalah tenaga kerja atau karyawan. Tenaga kerja sebagai makhluk sosial yang perlu diperhatikan oleh atasan agar mereka dapat menerima dedikasi secara penuh sesuai dengan kualitas kerja yang dimiliki karyawan. Adapun *reward* yang di berikan oleh perusahaan bisa

¹ Posyidah Biatur. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Karyawan Di Bank Syariah Cabang Pongoro*. (Skripsi), 1



berupa kenaikan gaji, tunjangan atau bonus, kemudian bisa mendapatkan uang bonus dan tunjangan hari raya (THR) bagi karyawan yang memeluk agama islam. Ada pun bentuk *reward* lain yang diberikan berupa kenaikan pangkat atau promosi jabatan.

Jika seseorang karyawan dapat menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan maksimal, maka perusahaan akan memberikan *royalty* dan *reward* kepada karyawan tersebut. Untuk pencapaian suatu target dalam perusahaan, perusahaan memiliki batasan atau ketentuan yang berlaku untuk mendapatkan *reward* tersebut, ada pun syarat dan ketentuan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memacu semangat kerja dari karyawan tersebut. Semangat kerja yang di timbulkan oleh karyawan tersebut dapat memacu munculnya kinerja karyawan yang dapat menaikkan *omsite* dari perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif, maka instansi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni penumbuhan kubutuhan karyawan. Sementara itu di PT.Johan Sentosa juga belum mengaplikasikan *reward* secara merata yang mena pada tahun 2015 pernah teradinya pemogokkan yang di lakukan oleh karyawan. Adapaun tuntutan dari karyawan tersebut menuntut pemberian *reward* pada PT.Johan Sentosa Kabupaten Kampar.

Maka dari itu *reward* menjadi pemicu dari munculnya semangat dari karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kontribusi yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan memicu perhatian dari pihak perusahaan untuk memberikan *reward* kepada karyawan tersebut. Harapan atas profesional dan kinerja yang baik seorang karyawan tak terlepas dari bagaimana suatu instansi mampu mengelola serta memberikan penghargaan (*reward*) terhadap karyawan². Pemberian *reward* atau penghargaan adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena

² Marlina Lina. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana*. (Skripsi) ,2



prestasi seseorang. Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dengan pemberian *reward* maka akan memacu semangat dari karyawan tersebut dengan tujuan dapat meningkatkan produksi dari target yang sudah di tentukan oleh pihak perusahaan.

Bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Dan bekerja dengan niat lillah, dan menafkahi keluarga, Allah SWT janjikan pahala untuk mereka yang bekerja untuk menafkahi keluarga dan ikhlas lillahi ta'ala. Kewajiban bekerja telah banyak dituliskan dalam firman Allah SWT dalam **QS. At-Taubah105**.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَنُوحًا
تَعْمَلُونَ ۚ

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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.”³

Mujahid berkata: “ Ayat ini merupakan ancaman dari Allah SWT bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakan ke Allah ,Rasullah dan kepada orang-orang yang beriman. “yang demikian itu pasti akan terjadi hari Kiamat kelak. Sebagaimana yang difirmankannya, *“pada hari itu kalian dihadapkan (kepada Rabb kalian), tiada sesuatu pun dari keadaan kalian yang tersembunyi (bagi Allah). (QS.SL-Halaaqh:18)*⁴

Pemberian *reward* merupakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan suatu hasil pencapaian yang sudah ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Dari wawancara yang saya lakukan sebelum mengangkat judul ini, dan berdasarkan data yang saya ketahui dan dikutip dari tribun pekanbaru pada tanggal 27 oktober 2015 karyawan PT. JOHAN SENTOSA Bangkinang melakukan mogok kerja dan pihak perusahaan menganggap karyawan bolos kerja. Pihak perusahaan dengan tegas mengatakan akan menghentikan karyawan jika masih melakukan mogok kerja. Seperti diketahui, aksi tersebut telah berlangsung sejak tanggal 19 oktober 2015. Karyawan melakukan mogok kerja diantaranya menuntut bonus kerja dan kekurangan bayaran gaji yang diterima sejak 2013. Setiap karyawan diminta untuk bekerja berdasarkan peraturan dan ketetapan yang ada diperusahaan atau instansi tersebut. Untuk mendapatkan imbalan atau upah, karyawan harus melihatkan semangat dalam bekerja dan tidak

³ Al-Quran Terjemah Departemen Agama. PT.Cordoba Internasional Indonesia. QS. At-Taubah(9):105.2016.Cetakan Ke8.Hal203

⁴ Tafsir Ibnu Kasir. Pustaka Imam Asy-Syafii'i. Jakarta. Jilid 4. Hal259



melanggar peraturan yang sudah ada didalam perusahaan tersebut. Semua itu bisa di praktekkan dengan pemberian *reward* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ada didalam suatu perusahaan atau instansi. Dengan adanya mogok kerja yang pernah terjadi pada PT. Johan Sentosa, sekarang peningkatan kinerja para pegawai sangat diutamakan, sehingga sangat diperlukan penerapan *reward* di PT. Johan Sentosa tersebut, dengan adanya *reward* yang diberikan pada para karyawan maka kinerja karyawan juga sangat meningkat, hal tersebut akan membantu perkembangan PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. JOHAN SENTOSA yang terletak di Bangkinang, Riau, Indonesia. Sehingga penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JOHAN SENTOSA Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau”**.

B. Penegasan Istilah

1. Konseptual

Untuk menghindari kesalah pahaman tentang pengertian istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis memberi penjelasan sebagai berikut:

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁵
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia pemberian adalah sesuatu yang diberikan seseorang atau orang lain kepada seseorang.
3. *Reward* (penghargaan)

⁵ Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), 849

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.

Sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang.

Reward juga bisa diartikan sebagai bentuk terima kasih yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang sudah berpartisipasi dalam berjalannya perusahaan tersebut.

4. Kinerja Karyawan

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Operasional

Pengaruh pemberian *reward* yang dimaksud dalam penelitian adalah pengaruh variabel independen yaitu kinerja karyawan, terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. JOHAN SENTOSA Bangkinang Kabupaten Kampar. Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan adalah sejauh mana pengaruh *reward* tersebut dapat memacu kinerja karyawan di PT. JOHAN SENTOSA Bangkinang Kabupaten Kampar tersebut.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dalam kenyataan di lapangan maka permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah adakah terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kabupaten Kampar.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian yang akan diteliti lebih terfokus dan untuk menghindari kesalah pahaman dalam penelitian ini, maka



penulis memfokuskan penelitian ini pada pembahasan “Pengaruh pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kabupaten Kampar” terkhusus kepada karyawan dibagian perkantoran.

3. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kabupaten Kampar?
2. Apakah ada distribusi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kabupaten Kampar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusaan masalah yang telah disusun penulis, maka tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan dan adakah pengaruh signifikan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Dengan adanya penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan pengetahuan ilmiah dalam pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kabupaten Kampar.
- b. Dapat menambah wawasan bagi para pembaca khususnya Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam.
- c. Untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi jurusan BKI (Bimbingan Konseling Islam) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami dan menelaah tulisan ini, maka penulis sendiri menyusun laporan penulisan ini dalam 6 (enam) Bab:

BAB I :PENDAHULUAN

Berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah (bila perlu), Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II :KAJIAN TEORI ATAU KERANGKA OPERASIONAL

Berisikan tentang Kajian Teori, Kajian Terdahulu dan Kerangka Operasional.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang Jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu, Sumber Data, Informan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Validitas Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini pembahasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang akan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai masalah dan bidang penelitian

BAB VI :PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang bermanfaat dari hasil penelitian .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- 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

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.⁶

Pengaruh dibagi menjadi dua, ada yang positif, ada pula yang negatif. Bila seseorang memberi pengaruh positif kepada masyarakat, ia bisa mengajak mereka untuk menuruti apa yang ia inginkan. Namun bila pengaruh seseorang kepada masyarakat adalah negatif, maka masyarakat justru akan menjauhi dan tidak lagi menghargainya.⁷

Pengaruh yaitu daya yang timbul pada khalayak sebagai akibat dari pesan komunikasi, yang mampu membuat mereka melakukan atau tidak melakukan sesuatu.⁸ Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.⁹ Dalam pembahasan ini pengaruh yang dimaksud penulis adalah pengaruh dari pemberian *reward* terhadap kinerja kariawan.

⁶Yosi Abdian Tindaon, Pengertian

Pengaruh, <http://yosiabdiandtindaon.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-pengaruh.html>, diakses pada Tanggal 24 Maret 2020

⁷*Ibid*

⁸Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2006), 243.

⁹*Ibid*

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.

2. Reward

a. Pengertian Reward

Reward menurut bahasa, berasal dari bahasa Inggris *reward* yang berarti penghargaan atau hadiah.¹⁰ Menurut Amir Daien Indrakusuma *reward* (ganjaran) adalah penilaian yang bersifat positif terhadap belajarnya siswa.¹¹

Reward menurut Ngalim Purnomo adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.¹² Dalam dunia pendidikan pemberian reward sangat bermanfaat bagi peserta didik terutama dalam memberikan stimulus yang bersifat baik, dengan adanya *reward* akan berdampak pada siswa yaitu memberikan semangat baru untuk melakukan kegiatan yang akan diberikan, sebagai contoh misalnya ketika anak mendapatkan hadiah atas prestasi yang diberikan oleh guru maka anak akan terangsang untuk melakukan hal yang sama. Pemakaian hadiah akan lebih tepat dan berguna bila dalam pelaksanaannya selalu menyesuaikan kondisi, dimana memang pemberian hadiah itu harus dilakukan oleh seorang guru sebagai motivator belajar peserta didik.¹³

Pemberian *reward* adalah bentuk *reinforcemen* atau penguatan yang positif dan sekaligus merupakan motivasi berprestasi, maka pemberiannya

10 John M. Echol & Hasan Shadly, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*, (Jakarta, : Gramedia, 1996), 485

11 Amir Daien Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Surabaya, Usaha Nasional, 1973), 159

12 M Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 182

13 John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2008), 273



harus tepat dan disesuaikan dengan kondisi anak.¹⁴ Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.¹⁵

Reward adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai penghargaan atas kontribusinya atau berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Oleh sebab itu itu, dapat dikatakan bahwa *reward* merupakan penghargaan atas prestasi kinerja karyawan organisasi atau dapat pula dikatakan bahwa *reward* merupakan “*financial reward*”. Yang diberikan organisasi pada kinerja karyawan sebagai imbalan pekerjaanya.¹⁶

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaanya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauanya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (*reward*).¹⁷

¹⁴ Marno dan Idris, *Strategi dan Metode Pengajaran* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), 133

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran* (Jakarta: PT Rineka Karya, 1993), 160.

¹⁶ Horang Syamsir, *Organisasi Dan Manajemen*, (Alfabeta : Bandung, 2014), 193-195

¹⁷ Surya Darma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 297

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 juga merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Menurut Manullang *reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang diberikan.¹⁸

Suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa *reward* yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Oleh sebab itu, memberikan berbagai macam jenis *reward* untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan *reward* dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan *reward* dalam bentuk lainnya. Bentuk *reward* tersebut yaitu berupa

¹⁸M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, cet. ke-19, (Jakarta: Ghazali Indonesia, 1996), 7

- 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.



penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan.¹⁹

b. Tujuan Reward

Dalam dunia kerja usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.²⁰

Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada pegawai berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan dan juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Sebaliknya, para pegawai menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai.²¹

¹⁹Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), 269

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013),89.

²¹*ibid*

- 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.

Tujuan *reward* dalam memotivasi kinerja karyawan²² sebagai berikut:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Secara luas *reward* diciptakan untuk menarik, menahan, dan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan Namun, tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai dengan tiga dimensi berikut:

1. Kesamaan Internal

Berdasarkan kualitas dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.

2. Kesamaan Eksternal

Dapat disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan lainnya.

3. Kesamaan Individual

Pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Bentuk bentuk *reward*²³ (penghargaan)

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

²²Ivancevich, et al. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania, (Jakarta: Erlangga, 2006),228

²³Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Insan Cendekia,2001),70

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) Penghargaan finansial:

a) Gaji dan upah.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b) Tunjangan karyawan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan Universitas Sumatera Utara dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran

c) Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

2) Penghargaan non finansial

a) Penghargaan interpersonal.

Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan

pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.²⁴

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

1) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

3) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

4) Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu

²⁴Ibid



bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.²⁵

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan kapasitas kerja yaitu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan²⁶.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika²⁷. Kinerja merupakan umpan balik dari suatu imbalan yang diberikan dari sebuah perusahaan kepada karyawan, imbalan tersebut bisa berupa gaji, jenjang karir, bonus, penghargaan dan biasanya disebut dengan *reward*.

Pandangan lain menjelaskan kinerja juga bisa dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

²⁵ *ibid*

²⁶ Hasibuan, SP. Melayu.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. BPPEE.34

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.



melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸

Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.²⁹

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Faktor Internal

Sifat – sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variable-variabel personal lainnya.

2) Faktor Eksternal

Lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Faktor kemampuan diri kemampuan potensi (QI) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karna itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan faktor

²⁸ Ibid

²⁹ Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 124

motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.³⁰

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personal. Tujuan juga sebagai target terwujudnya suatu pencapaian perusahaan dalam menjaga grafik perusahaan tersebut. Tujuan juga bisa dianalogikan dengan titik temu dan target dari setiap perusahaan.

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personal memegang peranan penting. Ukuran sendiri bisa dikatakan dengan angka atau standar kemampuan seseorang dalam bekerja. Setiap individu memiliki nilai dan ukuran yang berbeda-beda.

3). Penilaian

Penilaian kinerja regular yang akan dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal. Tindakan ini akan membuat personal untuk senangtiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Penilaian dilakukan bertujuan untuk mengetahui grafik kemampuan dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penilai juga sebagai tolak ukur dari

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.

³⁰Mangkunegara.2001.*Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bandung: PT. Remaja Roda Karya. 123



suatu prestasi kerja karyawan itu sendiri. Penilaian regular yang akan dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal.³¹

B. Kajian Terdahulu

1. Biatur Rosyidah

Penelitian yang dilakukan Biatur Rosyidah yang berjudul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di bank BRI syariah cabang Ponorogo. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Subjek penelitian menggunakan sampel sebanyak 11 responden, teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh³². (penarikan sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa: (1) secara parsial ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 34,5%, dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,239 > 1,796$), dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. (2) secara parsial ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2%, dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,200 > 1,796$), dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2}

³¹ *Ibid*

³² Rosyidah Biatur. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Karyawan Di Bank*

Syariah Cabang Ponorogo. IAIN Ponorogo. 2016.

- 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.



ditolak.(3) secara simultanada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja sebesar 56,9%,dari hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($7,523 > 4,46$).

2. Faizal Hidayat

Pada skripsi Faizal Hidayat dengan Judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interveningdi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan teknik analisis regresi dan analisis jalur. Ada pun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerjamaupun kinerja karyawan,lalu *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Terdapat beberapa perbedaan di teknik analisis data dan metode pengumpulan data serta objek yang akan diteliti.³³

3. Siti Khairon Nuraini

Pada akripsi Siti Khairon Nuraini dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling II Kebun Sai Galuh.Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data dengan angket, kuesioner dan dokumentasi, angket di sebar sejumlah populasi yang ada dan dokumentasi diambil langsung di lokasi penelitian.Berdasar kanujit yang dilakukan dan hasil analisis regresiliner menunjukka nhasil dari penelitian sebagaiberikut:(a) terdapatpengaruhyang cukup signifikan antara *reward*

³³Faizal Hidayat “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interveningdi Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta” (Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta, 2017)

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.



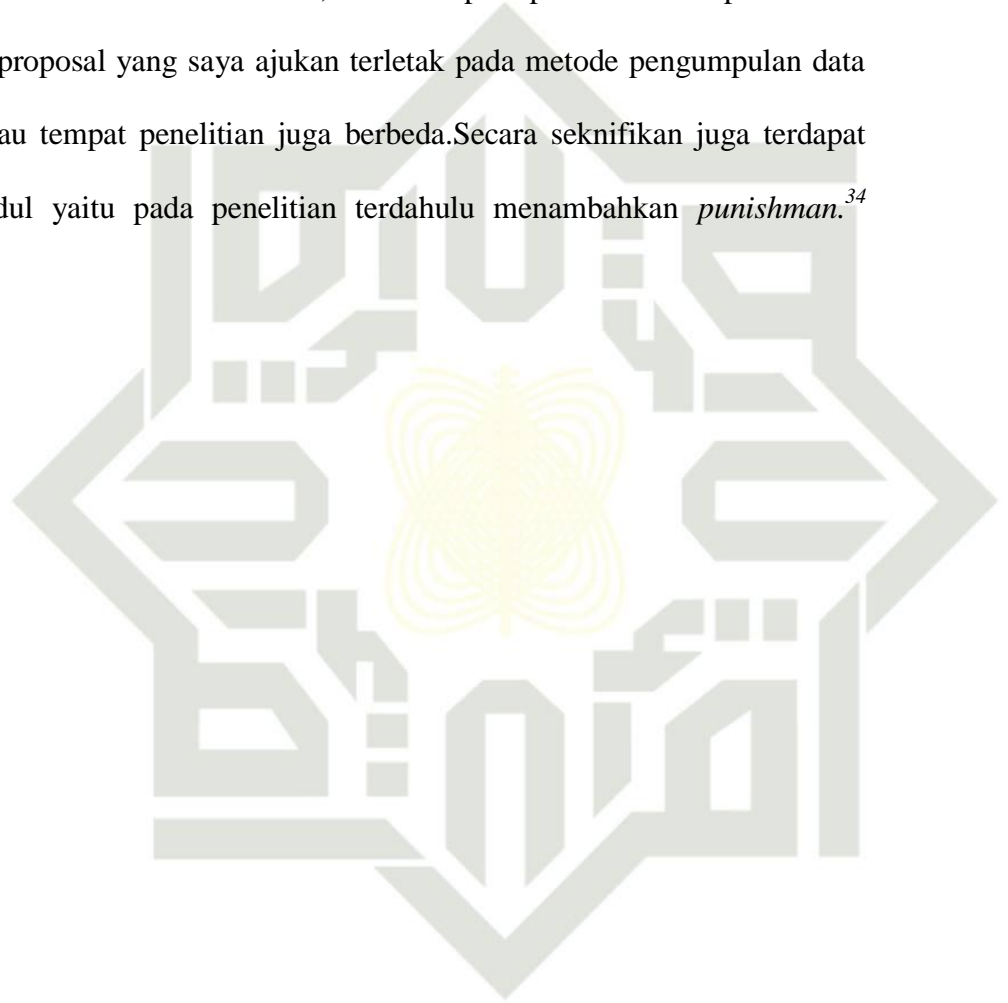
terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,577 (b) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisiennya sebesar -0,072 (c) secara keseluruhan pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh adalah sebesar 32,5%. Ada pun perbedaan skripsi terdalu dengan judul proposal yang saya ajukan terletak pada metode pengumpulan data dan subjek atau tempat penelitian juga berbeda. Secara signifikan juga terdapat perbedaan judul yaitu pada penelitian terdahulu menambahkan *punishment*.³⁴

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
UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

³⁴Siti Khoirun Nuraini. "Pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara AFPELING III Kebun Sei Galuh". (Pekanbaru. UIN SUSKA 2012)

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 **Konsep Oprasional Variabel**

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah adakah pengaruh pemberian reward dengan kinerja karyawan di PT.JOHAN SENTOSA Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Dengan kerangka teoritis diatas penulis melanjutkan ke konsep operasional. Dalam konsep operasional didapatkan indikator – indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian dilapangan.

1. Definisi Konseptional

Konsepsional merupakan proses pemberian definisi teoritis atau konseptional pada suatu konsep. Definisi konseptional ini suatu definisi dalam bentuk yang abstrak³⁵. Definisi konseptional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis yang bertujuan agar mudah dipahami. Konsep operasional ini juga berguna untuk mempermudah mencari data-data dilapangan

2. Oprasional Variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam objek penelitian yang di teliti³⁶. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis Variabel. Variabel pertama adalah variable bebas (*independent variable*) dan yang kedua adalah variable terkait

³⁵Bambang, Lina, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2007

³⁶Mesri Singarimbun, Sofian, *Metode Penelitian survey*, Jakarta: LP3ES, 2006, hlm.24

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.

(*dependent variable*). Variable bebas dalam penelitian ini adalah *reward* sedangkan variable terkait adalah kinerja karyawan.

Table 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Reward (Penghargaan)(X)	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Bonus • Tunjangan • Penghargaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. • Uang yang diberikan diluar upah. • Bantuan yang diberikan berupa uang atau barang pangan.
Kinerja Karyawan(Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil keseluruhan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. • Jumlah yang dihasilkan (jumlah unit)

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 milik UIN Suska Riau

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat aktivitas waktu yang dinyatakan. • Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu
--	--	--

D Hipotesis

Hipotesis dalam suatu penelitian dapat digunakan untuk menguji keberlakuannya, atau untuk menguji jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang akan diteliti.³⁷

1. Adakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kabupaten Kampar? (Ha)
 2. Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang, Kabupaten Kampar? (Ho)
- Adakah distribusi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang , Kabupaten Kampar? (Ha)
4. Tidak ada distribusi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang , Kabupaten Kampar ? (Ho)

³⁷ Bambang Presetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016 Edisi 1 Cetakan 10) 76

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

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika, pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian *inferensial* (menguji hipotesis).³⁸ Kemudian penelitian deskriptif dapat pula diartikan sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan atau gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.³⁹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT.JOHAN SENTOSA Bangkinang, tepatnya di JL. Sungai Jernih Kampar, Langgini, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada waktu yang belum dapat ditentukan, yaitu hingga penelitian ini berakhir pada hasil yang akan didapatkan. Ada pun

³⁸ Rita Susanti, Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. (2016). Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakan 1) 1-2

³⁹ Dr. Fenti Hikmawati. *Metodologi Penelitian*. (2018). Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2) 88



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁴⁰ Ada pun populasi yang akan saya teliti di PT. JOHAN SENTOSA Bangkinang Kabupaten Kampar berjumlah 12 orang yang terdiri dari staf staf yang bekerja mengelolah keuangan, adminitrasi, bagian umum, manager dan para asisten meneger yang bekerja membantu pekerjaan yang ada di dalam kantor. Kemudian populasi dapat pula diartikan sebagai suatu wilayah yang digeneralisasikan yang mana terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai dan memiliki kuantitas serta karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya.⁴¹ Dan populasi dapat pula diartikan sebagai suatu keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti.⁴²

Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa populasi merupakan suatu objek penelitian secara keseluruhan, dalam penelitian ini populasi yang ada yaitu seluruh pegawai kantor khususnya yang ada di PT.JOHAN SENTOSA Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

⁴⁰ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15) 173

⁴¹ Dr. Fenti Hikmawati, M.Si. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2) 60

⁴² Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (2016. Jakarta: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 10) 119



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. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.⁴³ Kemudian sampel dapat juga diartikan sebagai suatu bentuk sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.⁴⁴ Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu bentuk *Probability Sampling* yang di dalamnya terdapat *Sample Sampling Jenuh*. *Probability sampling* merupakan teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota popuasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sedangkan *sampling Jenuh* merupakan cara atau teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang mana hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang.⁴⁵ Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah seluruh dari populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dihasilkan dalam suatu penelitian berkualitas dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan teknik dalam pengumpulan data tersebut, dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan dua teknik yaitu Kuesioner atau angket dan dokumentasi.

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada

⁴³ Ibid. Bambang Prasetyo. 119

⁴⁴ Ibid. Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. 174

⁴⁵ Dr. Fenti Hikmawati, M. Si. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi

1 Cetakan 2) 66-69

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.

responden untuk dijawab.⁴⁶ Sedangkan Kuesioner atau angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini angket atau kuesioner yang digunakan yaitu *Rating-scale* (skala bertingkat) yaitu sebuah pernyataan yang disertai dengan pertanyaan dan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan yaitu mulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju.⁴⁷

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar dan data-data lainnya.⁴⁸ Kemudian dokumentasi dapat diartikan sebagai barang-barang yang tertulis, didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan hal lainnya yang ada pada lokasi penelitian tersebut dan berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti. Dokumentasi juga bisa dikatakan sebagai catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Dokumentasi juga bisa dibedakan menjadi dua arti yaitu dalam arti sempit atau dalam arti luas. Dalam arti sempit adalah barang – barang atau benda – benda tertulis, sedangkan dalam arti luas adalah dokumentasi bukan hanya berwujud tulisan saja tetapi dapat berupa benda – benda peninggalan seperti prasasti dan simbol – simbol lainnya.

⁴⁶ Ibid. Dr. Fenti Hikmawati, M. Si. 85

⁴⁷ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013. Jakarta: PT. Rineka Cipta). 194

⁴⁸ Dr. Fentik Hikmawati, M. Si. *Metodologi Penelitian*. (2018. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 Cetakan 2) 84

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang baik, suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Terdapat dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya yaitu: validitas eksternal yaitu instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud. Kemudian validitas internal yaitu apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan yaitu apabila bagian instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, yaitu tidak mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.⁴⁹

⁴⁹ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (2013). Jakarta: PT. Rineka Cipta). 211-223

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi merupakan salah satu desain penelitian yang memungkinkan dianalisis dalam regresi bervariasi tergantung pada tujuan penelitian masing-masing, jika hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y, maka teknik analisis yang dapat digunakan yaitu regresi sederhana. Regresi sederhana merupakan regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu 1 variabel bebas dan 1 variabel tergantung pada masing-masing variabel.⁵⁰

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.

⁵⁰Rita Susanti, Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Statistik*. (2016). Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press. Cetakan 1) 124

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. JOHAN SENTOSA
Bangkinang, Kabupaten Kampar.

NAMA PERUSAHAAN : PT. JOHAN SENTOSA

UNIT : PABRIK PENGOLAHAN KELAPA SAWIT

ALAMAT : Jln. OKM Jamil no.1 Pekanbaru – Riau

ALAMAT PKS : DSN.SUNGAI JERNIH, KEL. PASIR SIALANG
KEC. BANGKINANG – KAB. KAMPAR RIAU

KAPASITAS TERPASANG : 60 TON TBS / JAM

STATUS PERMODALAN : SWASTA NASIONAL

B. Sejarah Singkat PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG

PT. JOHAN SENTOSA, adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit , mulai dirintis sejak tahun 1992 (pembibitan) dan pada tahun 1993 telah dilakukan penanaman perdana kelapa sawit dengan luas HGU 5.764 HA.

Secara administratif lokasi PT. JOHAN SENTOSA, terletak di satu Desa yaitu Kelurahan Pasir Sialang Kecamatan Bangkinang kabupaten Kampar, Propinsi RIAU.

PT. JOHAN SENTOSA, juga telah membangun Pabrik pengolahan kelapa sawit pada tahun 1995 dan mulai beroperasi sejak April 1996,

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.

dengan kapasitas terpasang saat ini adalah 60 ton TBS/ jam, dimana produk utamanya adalah CPO & kernel atau inti sawit.

PT. JOHAN SENTOSA terdiri dari dua unit pengolahan kelapa sawit (PKS) dan unit perkebunan sawit. Pada saat sekarang ini pengolahan kelapa sawit (PKS) yang dilakukan hanya mengolah bahan baku yang dihasilkan oleh kebun sendiri dan kebun masyarakat. Adapun unit pengolahan kelapa sawit berlokasi di Kebun Bangkinang Desa Sungai Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Lokasi PKS PT.JOHAN SENTOSA tepatnya di areal Divisi II atau berbatasan dengan sebelah Timur PKS berbatasan dengan perumahan PKS. Sebelah Barat PKS berbatasan dengan areal Divisi I, sebelah Utara PKS berbatasan dengan Areal Divisi IV. Dan sebelah Selatan PKS berbatasan dengan Perumahan Sipil. PKS PT.JOHAN SENTOSA sendiri berdiri mulai sejak di bangun sejak tahun 1996 – 1997 dan mulai dioperasikan pada Desember 1997. Perusahaan ini memiliki areal perkebunan seluas 5.000 Ha dengan Luas Areal tanaman menghasilkan 4951,71 Ha dan luas areal non tanaman 48,29 Ha.

Tujuan pembangunan pabrik di PT.JOHAN SENTOSA adalah untuk mengolah buah yang dihasilkan dari kebun dengan biaya pengolahan sekecil mungkin atau seefisien mungkin dengan pemakaian tenaga kerja yang efektif dan *losses* sekecil mungkin dengan memperoleh minyak (*CPO*) dan kernel yang berkualitas.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan suatu wadah atau suatu tempat kerja sama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam pengertian dinamis organisasi merupakan suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam beraktivitas perlu adanya struktur organisasi yang sangat dibutuhkan untuk menjamin agar rencana manajer dapat terlaksanakan dengan baik. Kerja sama adalah salah satu factor yang dapat menegakkan organisasi yang kokoh dan solidaritas yang tinggi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan hak cipta diilindungi Undang-Undang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis

STRUKTUR ORGANISASI PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG RIAU.

Table 4.1

Manpower PT. Johan Sentosa - PKS Bangkinang			
Jabatan	Kebutuhan	Saat ini	Vacant
Mill Manager	1	1	-
Asisten Kepala	1	-	1
KTU/GTU	1	2	(1)
Asisten/GJT	8	8	-
Nonstaf (Kary.PKS JHS)	123	120	3
Total	134	131	3

STRUKTUR ORGANISASI PT. JOHAN SENTOSA PKS - BANGKINANG Periode Agustus 2020			
Senior Mill Manager Hasoloan Sianturi			
Asisten Kepala		Kepala Tata Usaha (KTU) Yudi Harmain	
Asisten Sortasi Fajar K. J. Ginting	Asisten Listrik / Alat berat Ismen Azuardi	(OJT) Asisten Mill Engineering / Pemasaran Tumpak P. / Adlu Adli Saleh	Asisten Proses Shift - 2 Devi Wandri
SKU - B 1	SKU - B 4	SKU - B 17	SKU - B 14
SKU - H 7	SKU - H 5	SKU - H 12	SKU - H 14
BHL 1	BHL -	BHL -	BHL -
Total 9	Total 9	Total 29	Total 28
Asisten Labor	Asisten Maintenance Sukirno	Asisten Gudang	Asisten Pemasaran
SKU - B 3	SKU - B 12	SKU - B -	SKU - B -
SKU - H 3	SKU - H 8	SKU - H 2	SKU - H 3
BHL -	BHL -	BHL -	BHL -
Total 6	Total 20	Total 2	Total 3
Asisten AK3U Robby Nadrusby	Asisten Mill Engineering M. Indra Luthfi	(OJT) Kepala Tata Usaha Darmin	
SKU - B -	SKU - B -	SKU - B -	
SKU - H -	SKU - H -	SKU - H -	
BHL -	BHL -	BHL -	
Total -	Total -	Total -	

Disetujui Oleh, Dibuat Oleh,

Hasoloan Sianturi Yudi Harmain
S.M Manager KTU

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. Visi dan Misi Instansi

Untuk menaikkan suatu kualitas dan kuantitas dari perusahaan terutama PT.JOHAN SENTOSA BANGKINANG, memiliki suatu visi dan misi yang mana menjadi landasan dari perusahaan. Adapun visi dan misi PT.JOHSN SENTOSA BANGKINANG antara lain yaitu:

a. Visi

“ To Become The Leading Nation Sustainable Plan Oil Company”(
Menjadi Perusahaan Penghasilan Minyak Kelapa Sawit Nasional
Terkemuka).

b. Misi

Produksi minyak sawit yang sah secara hokum, layak ekonomi, pantas lingkungan, peduli kesehatan, dan keselamatan kerja, bermanfaat bagi social, dan serba senantiasa menghasilkan yang terbaik dengan melakukan peningkatan yang berkelanjutan pada proses-proses utama.

Untuk mencapai Visi dan Misi tersebut, kebijakan perusahaan adalah:

1. Menjalankan sistem manajemen lingkungan, melalui penilaian aspek – aspek dan dampak lingkungan berikut pengolahan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
2. Menjalankan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, melakukan penilaian bahaya dan resiko serta pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
3. Menjaga karyawan sebagai human capital dengan melakukan pelatihan, perlakuan yang sama untuk mendapat peluang dan

- kesempatan kerja, tetapi tetap mematuhi usia minimum dan maksimum pekerja serta adanya jaminan kesejahteraan berupa program jaminan social tenaga kerja dan pembentukan koperasi.
4. Memastikan para pemasok menjalankan kaidah kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan dalam proses oprasional mereka.

© Hak cipta milik UIN Su

if 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

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

A. Kesimpulan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari perempuan 5 orang dan laki-laki 7 orang dengan total 12 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan diatas maka didapatkan hasil uji regresi linier sederhana yaitu diperoleh nilai konstanta (α) 42,42 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,32 sehingga dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk *reward* bernilai positif 0,32 yang memiliki arti jika nilai *reward* meningkat satu poin saja maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,32 poin. Kemudian dalam hasil uji signifikan berdasarkan tabel anova diatas didapatkan hasil bahwasanya F hitung sebesar 14,71 sedangkan F tabel yaitu 4,96. Dengan demikian dapat diartikan bahwasanya F hitung \geq F tabel (14,71 \geq 4,96). Kesimpulannya adalah H_0 ditolak atau dari 2 rumusan masalah yang di teliti dalam penelitian ini di dapati hasil bahwa ada pengaruh *reward* dan distribusi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT.Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan demikian, hipotesis yang penulis lakukan terbukti atau dengan kata lain hipotesis penulis dapat diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Saran

Berdasarkan penyajian dari hasil penelitian dan pembahasan serta hasil kesimpulan yang telah disajikan diatas, maka terdapat beberapa saran yang berkaitan dengan *reward* dan kenera karyawan yaitu:

1. *Reward* yang sudah diterapkan di PT.JOHAN SENTOSA Bangkinang Kabupaten Kampar menjadi pemicu bagi karyawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti yang ingin meneliti penelitian dengan judul yang sama dan berkaitan dengan *reward* dan kinerja karyawan peneliti disini berharap agar melakukan penelitian dengan indikator – indikator yang berbeda dari penelitian yang telah peneliti lakukan.
3. Diharapkan PT. Johan Sentosa bisa mencapai visi dan misi yang sudah menjadi tujuan awal dari perusahaan.

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.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ali, Syaikh, Abdullah bin Abdurrahman. *Tafsir Ibnu Kasir*. Pustaka Imam Asy-Syafii'i. Jakarta. Jilid 4. 2008
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15. 2013.
- Ali, dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka. 2005.
- Arikunto, *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: PT Rineka Karya. 1993.
- Darma. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Echol, Shadly. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 1996.
- Hikmawati, Fenti. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1. Cetakan 2. 2018.
- Presetyo, Bambang. Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pres. Edisi 1. Cetakan 10. 2016.
- Susanti, Rita. Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakan 1. 2016.
- Mangkukerta. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Remaja Roda Karya. 2001.
- Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2009.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPEE. 2001


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.

- Irianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Candekia. 2001
- Ivancevich. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2006
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013
- Marno, Idris. *Strategi dan Metode Pengajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2008
- Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*, cet. ke-19. Jakarta: Ghazali Indonesia. 1996
- Syaamsir. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta 2014
- Siaagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1995
- Suharno, Retnoningsih. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya. 2006

Purwanto. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006

WABSITE

<https://tafsirweb.com/3121-quran-surat-at-taubah-ayat105.html>

SKRIPSI

- Astuti, Sjahrudin, Punornomo. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makasar*. Bongaya Makasar. 2018
- Martina Lina. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sinar Lentera Kencana*. Pelita Bangsa Bekasi. 2017.
- Rosyidah Biatur. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Karyawan Di Bank Syariah Cabang Ponogoro*. IAIN Ponogoro. 2016.



RIWAYAT HIDUP

Shinta Fasalia Sri Fatminingsih, dilahirkan di Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat yaitu pada tanggal 27 Juni 1998. Anak pertama dari empat bersaudara, pasangan dari Sukirman dan Sumarni. Peneliti menyelesaikan pendidikan di SD 031 Langgini Bangkinang dan tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 2 Bangkinang Kota dan selesai pada tahun 2013, lalu melanjutkan pendidikan ke SMP N 1 Bangkinang Kota dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau) Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI).

Pada masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau (PUPR) Kota Pekanbaru dan penulis juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Bangkinang Kota.

Penulis melakukan penelitian di PT Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Johan Sentosa Bangkinang Kota Kabupaten Kampar”. Hasil penelitian tersebut diuji dalam sidang munaqasah pada tanggal di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau dan Alhamdulillah penulisan dinyatakan lulus dengan prediket memuaskan dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

UIN SUSKA RIAU

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 mengummumkan 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.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
 Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3508/2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : 1 (satu) Exp
 Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 07 JULI 2020

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu**
 Propinsi Riau
 Di
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: SHINTA FASALIA SRI FATMANINGSIH
N I M	: 11740223827
Semester	: VI(Enam)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.JOHAN SENTOSA BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU."

Adapun sumber data penelitian adalah:

"PT.JOHAN SENTOSA BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU."

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.


 Wassalam
 a.h.s.
 Rektor,
 Dekan,


Dr. Mardin, MA
 NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :

1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan



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.



PT. JOHAN SENTOSA PKS - BANGKINANG

Kepada Yth. :- Bp Nurdin, MA
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

CC :- File

Dari : **Senior Mill Manager**

Nomor : 272/F/PKS-JHS/VII/2020
 Tanggal : 07 Agustus 2020

Hal : **Izin Penelitian/ Riset di PKS-JHS**

Dengan Hormat,

Menanggapi surat Bapak No. UN04/F.IV/PP.00.9.3508/2020 Perihal mengadakan Penelitian di PKS-Johan Sentosa, maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya pihak perusahaan dapat menerima peserta riset dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Peserta riset wajib mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan
2. Peserta riset harus menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) sesuai standart
3. Hasil penelitian selama riset hanya kepentingan ilmu pengetahuan
4. Memperhatikan dan melaksanakan protocol kesehatan antisipasi Covid-19 dengan membawa surat keterangan sehat, tidak ada gejala Covid-19, memakai masker selama praktek dan obat-obatan pribadi

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



H. Siagian
 Senior Mill Manager



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.



PT. JOHAN SENTOSA PKS - BANGKINANG

SURAT KETERANGAN

No. 285/PKS-JHS/VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Senior Mill Manager PKS. Johan Sentosa, dengan ini menerangkan:

Nama : Shinta Fasalia Sri Fatminingsih
NIM : 11740223827
Program Studi : Bimbingan Konsling Islam (BKI)
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Johan Sentosa

Adapun nama tersebut diatas (Shinta Fasalia Sri Fatminingsih) benar telah melaksanakan penelitian di PKS Johan Sentosa Mulai Tanggal 07 s/d 12 Agustus 2020

Demikian surat ini kami buat, serta kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



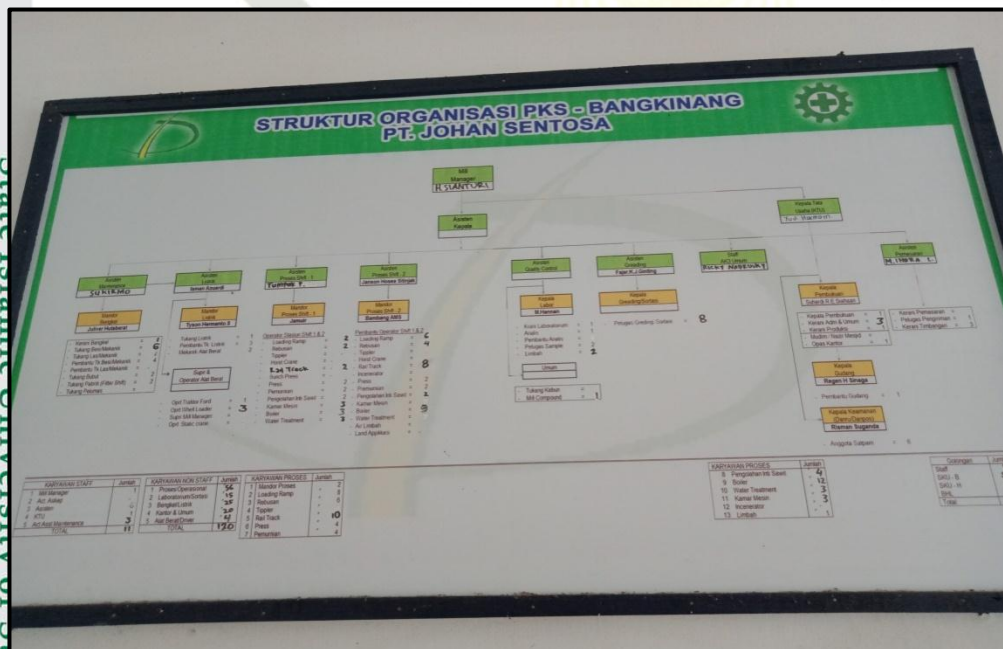
Dikeluarkan di : PKS. Johan Sentosa
pada tanggal : 12 Agustus 2020

H. Sianturi
Senior Mill Manager

LAMPIRAN DOKUMENTASI ANGKET



Ruangan kantor di PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR.



Struktur organisasi PKS. BANGKINANG PT. JOHAN SENTOSA

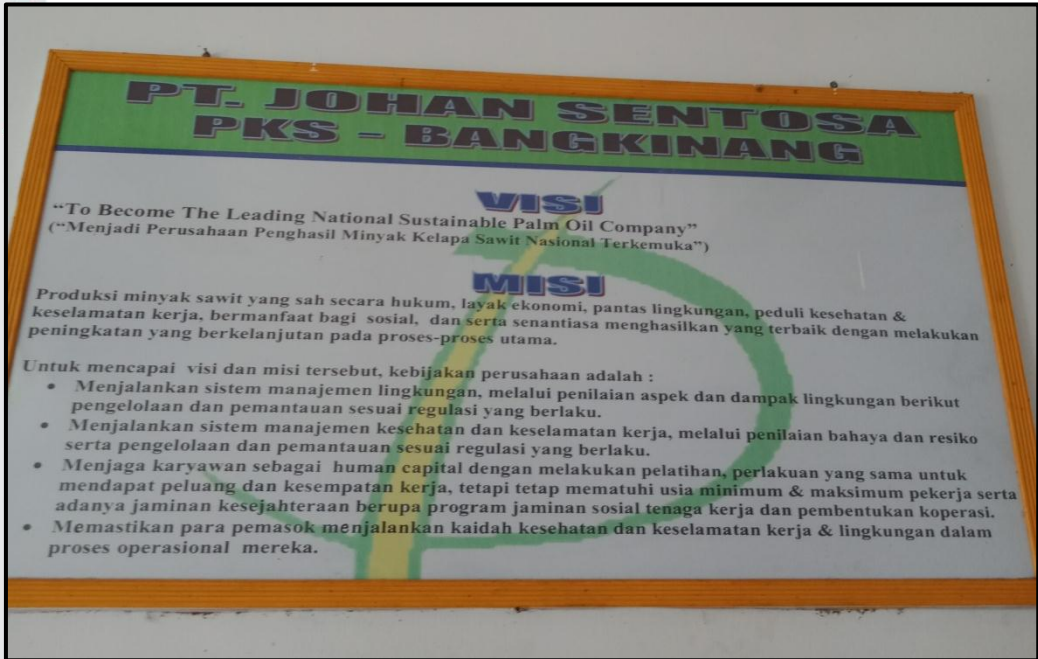
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

©



Visi dan Misi di PT JOHAN SENTOSA BANGKINANG



Pemberian angket kepada bapak KABAG di PT.JOHAN SENTOSA



Pemberian angket kepada karyawan di PT.Johan Sentosa Bangkinang



- 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 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.