



**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH:

DESI RAHMAWATI

11771201481



UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis
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.



ate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

DESI RAHMAWATI
11771201481



UIN SUSKA RIAU

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

2021

© 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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DESI RAHMAWATI
NIM : 11771201481
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU

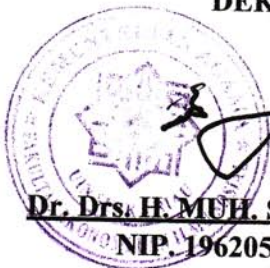
DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2002

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M. Ag. MM
NIP. 19620512 198903 1003

KETUA PRODI MANAJEMEN



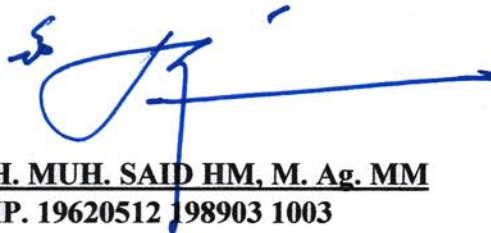
FAKHRURROZLI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1002

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DESI RAHMAWATI
NIM : 11771201481
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 15 APRIL 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M. Ag. MM
NIP. 19620512 198903 1003

MENGETAHUI

PENGUJI I



Dr. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2001

PENGUJI II



IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 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.

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUAN NUSANTARA V PEKANBARU

DESI RAHMAWATI
NIM : 11771201481

Secara umum *reward* dan *punishment* merupakan suatu sistem yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan semangat serta dorongan kepada karyawan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Reward* (X_1), dan *Punishment* (X_2), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 212 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,593, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,3% terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment* dan Kinerja

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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUAN NUSANTARA V PEKANBARU

DESI RAHMAWATI
NIM : 11771201481

In general reward and punishment is a system developed from a concept of human resource management, especially aimed at improving employee performance to provide enthusiasm and encouragement to employees to do good and improve their performance. The purpose of this study was to determine whether Reward (X1) and Punishment (X2) affect the performance (Y) of the employees of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, either partially or simultaneously. The sample in this study were 212 employees of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. The method of determining the sample in this study using a random sampling method. The data used are primary and secondary data. The data analysis method used is multiple linear regression method using the SPSS 24 program. The results showed that the Reward and Punishment variables had an effect on employee performance either partially or simultaneously. The coefficient of determination is 0.593, this shows that the reward and punishment variables as a whole have an effect of 59.3% on performance, while the remaining 40.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Reward, Punishment and Employee Performance.

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama proses penyusunannya. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Slamet Tarmono dan Ibunda Nur Faizah yang tiada henti-hentinya mendo'akan, memberikan dorongan berbentuk moril maupun berbentuk materil selama menempuh pendidikan di Kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

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.

4. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si.Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Amrul Muzam, S.Hi, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Roza Linda, SE, MM selaku Penasehat Akademis saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
9. Ibu Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan segenap staff yang telah membantu dalam pengambalian data berupa materi.


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) Bapak/Ibu Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

1) Sahabat dan orang terdekat penulis, yaitu Wahyu Rizky Pratama, Galuh Diah Pitaloka dan Muftia Fitri Zahra yang telah menemani dan selalu memberikan do'a, semangat dan motivasi kepada penulis.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan, baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Aamiin ya rabbal'amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 09 Maret 2021

Penulis

UIN SUSKA RIAU

DESI RAHMAWATI
11771201481

Hak Cipta Diindungi 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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Kinerja Karyawan	20
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.3 Reward	25
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i>	25
2.3.2 Indikator <i>Reward</i>	27
2.3.3 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	28
2.3.4 Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	30
2.3.5 Komponen-Komponen <i>Reward</i>	30
2.3.6 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	32

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	33
2.4 Punishment	37
2.4.1 Pengertian <i>Punishment</i>	37
2.4.2 Indikator <i>Punishment</i>	38
2.4.3 Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i>	39
2.4.4 Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	41
2.4.5 Pelaksanaan <i>Punishment</i>	42
2.5 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.5.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.5.2 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.6 Konsep Islam Terhadap Kinerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	44
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	44
2.6.2 Pandangan Islam Tentang <i>Reward</i>	45
2.6.3 Pandangan Islam Tentang <i>Punishment</i>	46
2.7 Penelitian Terdahulu	47
2.8 Konsep Operasional Variabel	51
2.9 Kerangka Pemikiran	53
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian	58
3.2 Jenis dan Sumber Data	58
3.2.1 Data Primer	58
3.2.2 Data Sekunder.....	58
3.3 Teknik Pengumpulan Data	59
3.3.1 Kuesioner	59
3.3.2 Wawancara.....	60
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	60
3.4.1 Populasi.....	60
3.4.2 Sampel	61
3.5 Teknis Analisis Data	62
3.5.1 Analisis Kuantitatif	62
3.6 Uji Kualitas Data	62
3.6.1 Uji Validitas.....	62

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	3.6.2 Uji Reliabilitas	63
	3.7 Uji Asumsi Klasik	63
	3.7.1 Uji Normalitas.....	64
	3.7.2 Uji Multikolinieritas	64
	3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	65
	3.7.4 Uji Autokorelasi.....	65
	3.8 Regresi Linear Berganda	66
	3.9 Uji Hipotesis	67
	3.9.1 Uji Secara Simultan (Uji F)	67
	3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji T).....	67
	3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	68
	BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	69
	4.1 Deskripsi Umum Perusahaan	69
	4.2 Logo PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	71
	4.3 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan	72
	4.4 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	73
	4.5 Bidang Usaha PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	75
	BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
	5.1 Karakteristik Responden	76
	5.1.1 Umur	76
	5.1.2 Jenis Kelamin.....	77
	5.1.3 Masa Kerja.....	77
	5.1.4 Pendidikan Terakhir.....	79
	5.2 Analisis Deskriptif	79
	5.2.1 Variabel <i>Reward</i>	79
	5.2 Variabel <i>Punishment</i>	81
	5.2.3 Variabel Kinerja Karyawan	83
	5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	84
	5.3.1 Uji Validitas.....	84
	5.3.2 Uji Reliabilitas	87
	5.4 Uji Normalitas Data	88
	5.5 Uji Asumsi Klasik	90

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	
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.	
5.5.1 Uji Multikolinearitas.....	90
5.5.2 Uji Heterokedastisitas	91
5.5.3 Uji Autokorelasi.....	92
5.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	93
5.7 Uji Hipotesis	94
5.7.1 Uji Parsial (Uji T)	95
5.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	96
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	98
5.8 Pembahasan	99
5.8.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	99
5.8.2 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
5.8.3 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	102
BAB VI PENUTUP	105
6.1 Kesimpulan	105
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN.....

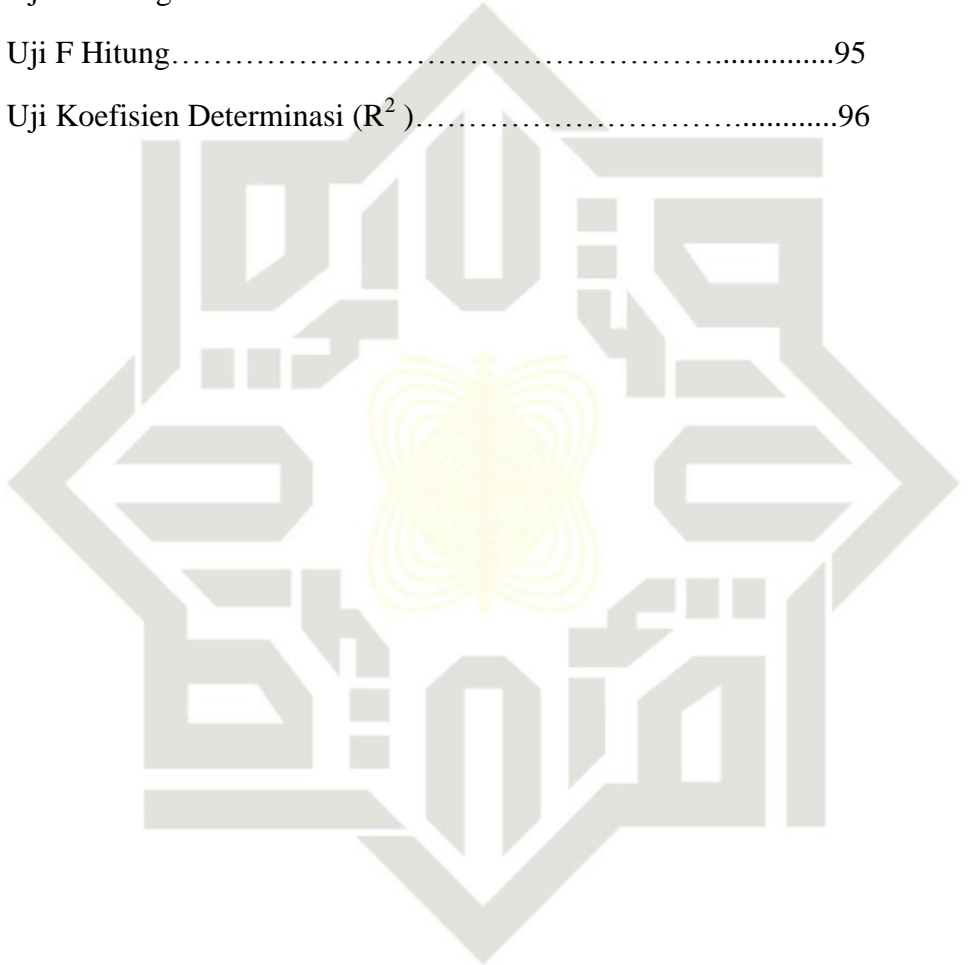
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	4
Tabel 1.2	Data <i>Reward</i> PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	5
Tabel 1.3	Data <i>Punishment</i> PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	7
Tabel 1.4	Data Penilaian Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	8
Tabel 2.1	Pandangan Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1	Nama Kebun dan Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	71
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	74
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	75
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	76
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	77
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Reward</i> PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	78
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Punishment</i> PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	79
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	81
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel <i>reward</i>	83
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i>	84
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	84

Tabel 5.11	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	85
Tabel 5.12	Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 5.13	Uji Autokorelasi.....	90
Tabel 5.14	Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 5.15	Uji T Hitung.....	93
Tabel 5.16	Uji F Hitung.....	95
Tabel 5.17	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	96



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

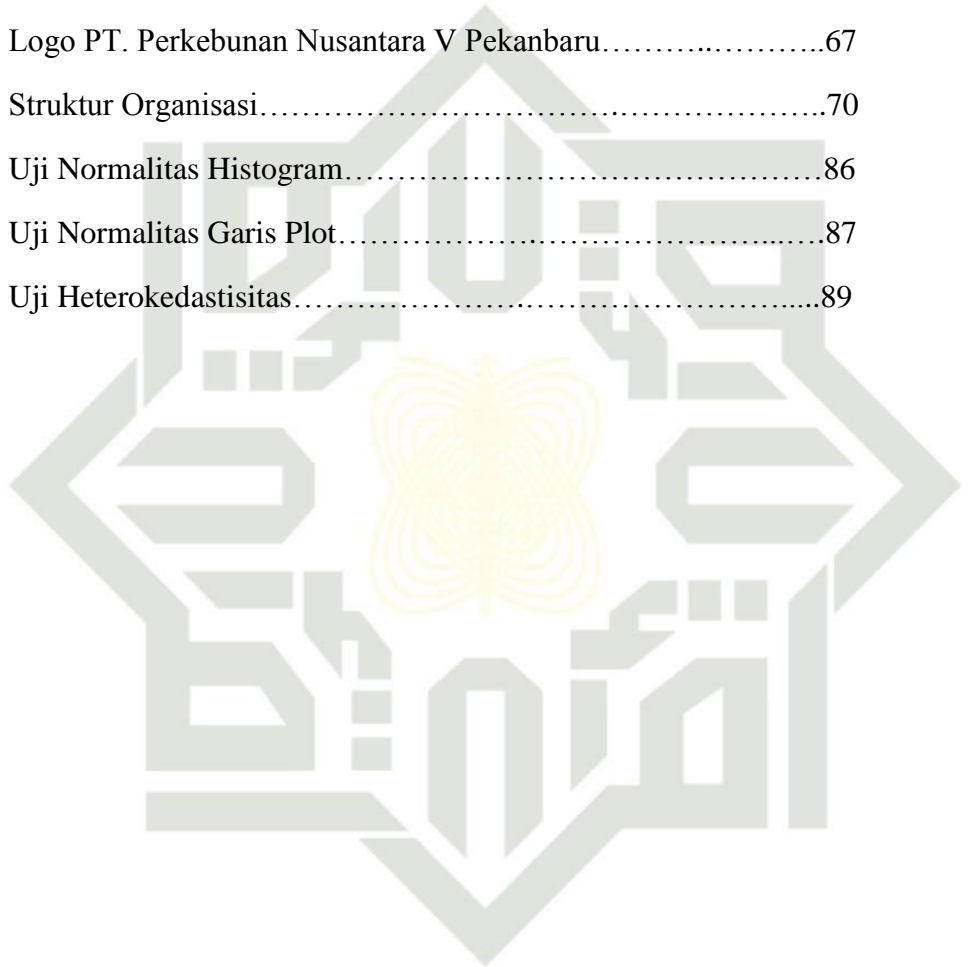
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Diindungi 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 GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4.1	Logo PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	67
Gambar 4.2	Struktur Organisasi.....	70
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram.....	86
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot.....	87
Gambar 5.3	Uji Heterokedastisitas.....	89



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu **Kasmir (2016)**. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward*



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.

dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya.

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik.

Perusahaan dalam operasionalnya melakukan pemberian sanksi atau dalam msdm disebut sebagai *punishment*. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment*/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk

merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar.

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

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

Hak Cipta Diindungi 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.

Perusahaan yang menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* kepada karyawan adalah PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yang beralamat di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak mengelola agro industri kelapa sawit dan karet. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian *reward* yang layak dan *punishment*. Bagi perusahaan, *reward* memiliki arti penting karena *reward* mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. *Reward* juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja SDM (Muhammad, 2009).

Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* yang diberikan oleh pihak PTPN V kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawannya agar semakin baik, dengan jumlah karyawan sebanyak 446 orang berikut adalah daftar jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dari tahun 2015-2019.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Tahun	Bagian		Total
	Karyawan Pimpinan	Karyawan Pelaksana	
2015	170	287	457
2016	154	320	320
2017	148	305	453
2018	161	299	460
2019	154	292	446

Sumber PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Sistem *reward* yang adil dan menjamin kesejahteraan seluruh tenaga kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk mempertahankan karyawannya yang berkualitas. **Fay & Thompson (2010)** juga menekankan bahwa sistem *reward* dapat berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Tabel 1.1 dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada tahun 2015-2019 hingga saat ini berjumlah 446, menunjukkan jumlah karyawan dibagian karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana mengalami fluktuasi/kenaikan dan penurunan. Fluktuasi jumlah karyawan ini rata-rata disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai standar operasional perusahaan. Dan ada pula karyawan yang harus berhenti bekerja karena usianya sudah mencapai 55 tahun dimana karyawan tersebut harus pensiun.

Tabel 1.2
Data Reward Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

	Jabatan	Tahun	Penerima Reward		
			Kinerja Terbaik	Pelatihan Ranking 1-3	Mempertahankan Aset
	Karyawan Pimpinan	2015	20	9	-
		2016	19	6	-
		2017	23	9	-
		2018	20	3	4
		2019	19	6	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Jabatan	Tahun	Penerima <i>Reward</i>		
			Kinerja Terbaik	Pelatihan Ranking 1-3	Mempertahankan Aset
	Karyawan Pelaksana	2015	15	-	-
		2016	15	-	-
		2017	15	-	-
		2018	15	-	4
		2019	15	-	-

Sumber PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2020

Tabel 1.2 menunjukkan data pemberian *Reward* untuk karyawan bagian Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Kemudian dari data *reward* yang di dapatkan dari bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diketahui bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan ada 3 jenis *reward* yaitu karyawan dengan kinerja terbaik, karyawan yang mengikuti pelatihan yang mendapatkan ranking 1-3, dan karyawan yang mempertahankan aset perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis pada salah satu karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu Bapak Iwan yang dilakukan melalui media telepon pada tanggal 9 November 2020 pukul 11:12 WIB diketahui bahwa beberapa karyawan setuju dengan penerapan *reward* di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya semakin semangat dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.3
Data *Punishment* PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

No	Jabatan	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Penerima <i>Punishment</i> (Orang)
1	Karyawan Pimpinan	2015	170	3
		2016	154	2
		2017	148	1
		2018	161	2
		2019	154	2
2	Karyawan Pelaksana	2015	287	1
		2016	320	-
		2017	305	1
		2018	299	2
		2019	292	4

Sumber PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2020

Tabel 1.3 menunjukkan data pemberian *Punishment* untuk karyawan bagian Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, ada pun penyebab diberikannya *Punishment* berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Irwan selaku karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang dilakukan melalui media telepon pada tanggal 9 November 2020 pukul 10:12 WIB, yaitu karena beberapa penyebab salah satunya karena karyawan melakukan penggelapan uang perusahaan sebesar Rp. 67.000.000, karyawan tersebut harus menanggung akibat dari perbuatannya dengan diberikan sanksi berupa penurunan jabatan dan mengganti sejumlah uang yang telah diambil dari perusahaan. Selain itu kesalahan yang dilakukan oleh Kepala bagian pengelolaan kelapa sawit dan karet berupa pengaturan cuti karyawan yang tidak benar sehingga harus diberikannya *Punishment* berupa surat teguran dari perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Punishment yang telah diterapkan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan dan pemotongan gaji. Selain itu adanya demosi (penurunan jabatan) serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, karena telah menerapkan sistem reward dan punishment dalam sistem kerjanya.

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

No	Nilai %	Keterangan
1	< 50	Buruk
2	51-60	Kurang
3	61-75	Cukup
4	76-90	Baik
5	> 91	Sangat Baik

Tabel 1.4 tersebut dapat menunjukkan bagaimana pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru memberikan penilaian kinerja pada karyawannya, sehingga mereka dapat mengukur tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mereka setiap tahunnya. Maka mereka dapat mengukur dan melihat dalam segi mana karyawan mereka dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja yang mereka hasilkan.

Menurut **Michael Dalam Torang (2016)** menyatakan bahwa ada 6 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kualitas kerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kecakapan, ketanggapan, kecepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Berikut juga disajikan Penilaian kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Data Penilaian Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Tahun	Kriteria				Rata-rata Nilai (%)
	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerjasama	Kualitas Kerja	
2015	85	90	87	85	86,7%
2016	87	85	90	90	88%
2017	90	85	92	90	89,2%
2018	85	83	91	88	86,7%
2019	83	85	90	85	85,7%

Sumber PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2020

Tabel 1.5 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir, terlihat bahwa terjadinya Fluktuasi atau naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Pada tahun 2015 rata-rata nilai kinerjanya adalah 86,7% dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2016 dan 2017 yaitu masing – masing sebesar 88% dan 89,2%. Namun pada tahun 2018 mengalami penurunan yaitu sebesar 86,7% dan pada tahun 2019 terjadinya penurunan sebesar 85,7%. Dan penurunan ini masih bisa dibilang tidak terlalu drastis dan masih bisa diperbaiki kinerja karyawannya. Dan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perolehan yang paling tinggi terdapat pada tahun 2017 yaitu sebesar 89,2%. Terjadinya penurunan yaitu pada tahun 2019 sebesar



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.

87,7%. Dikarenakan karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya. Merujuk pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dari 5 tahun terakhir rata-rata berada pada tingkat yang baik. Maka perusahaan harus dapat terus meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat yang berada dibawah baik dan terus mempertahankan kinerja yang baik agar tidak mengalami penurunan.

Kecenderungan kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan *reward* dan *punishment* (Mansyur, 2014). Penerapan *reward* dan *punishment* sangat penting diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui penerapan *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Koencoro, 2013).

Masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tidak adanya toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan perusahaan seperti yang dilaksanakan pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman.

Manajemen PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam memberikan *punishment*.

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.

Masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor *reward* dan *punishment* yang tidak berjalan baik, seperti masalah *reward* masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan disebabkan karena kinerja karyawan pada perusahaan masih kurang sesuai yang diharapkan oleh atasan seperti target penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak tepat waktu, kemudian dari tingkat kehadiran karyawan juga menjadi salah satu pertimbangan perusahaan untuk memberikan *reward*. Masih ada juga ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan *reward* yang sama seperti karyawan baru. Seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan, perusahaan akan memberikan *reward* yang lebih kepada mereka.

Selain itu adanya karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada karyawan lain ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut belum optimal. Permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi dan ada pula karyawan yang terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat berakhir. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”**

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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
2. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi 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. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pimpinan dalam penerapan *reward* dan *punishment* pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah *reward*, *punishment* dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu kinerja, *reward*, *punishment*, hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, pandangan islam dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

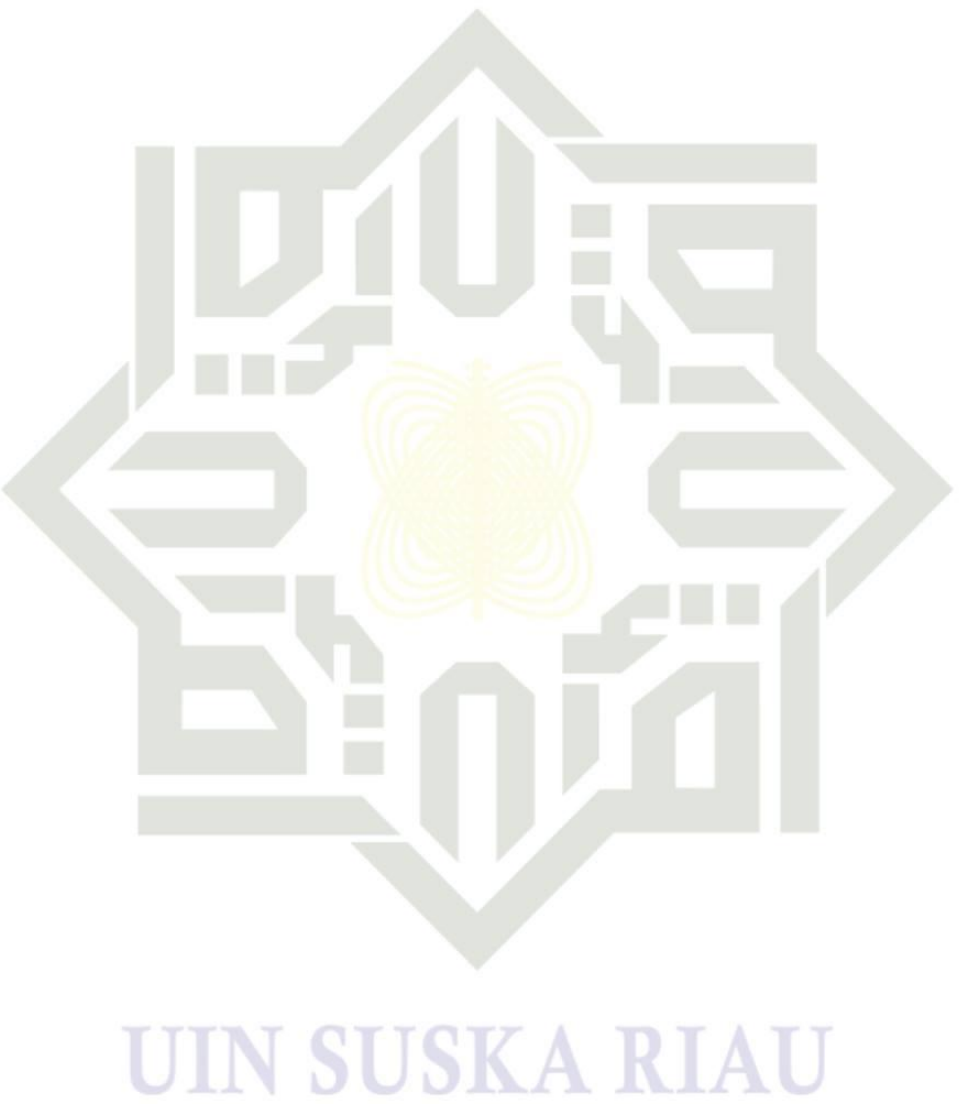
Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI : PENUTUP

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



© 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Mangkunegara (2013) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. **Khotimah (2018)** menyatakan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan

© Hak cipta miliknya UIN Suska Riau
 penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat **Hasibuan (2011)**.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengatur, mengelola dan memelihara keseluruhan manusia yang ada di perusahaan, agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
 - b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
 - c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
 - e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

Hak Cipta Diindungi 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. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting sebagaimana konsep manajemen pada dasarnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2013)** meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan (*human resources planning*) merupakan kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan. kegiatan perencanaan ini dilakukan dengan menyusun dan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang integrasi, dan koordinasi dalam skema organisasi atau disebut dengan organization chart. Organisasi adalah alat untuk upaya mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3 Pengarahan *Directing*

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan yang dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan dengan tujuan agar mau bekerja sama dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, efektif, dan efisien.

4 Pengendalian

Pengendalian atau controlling adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan atau procurement adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6 Pengembangan

Pengembangan atau disebut dengan development merupakan upaya peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7 Kompensasi

Compensation atau penghargaan adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan

sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian atau integration merupakan kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan individu karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan dapat memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan Maintenance

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

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.

Pemberhentian atau separation adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan dikarenakan sebab tertentu. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau sebabsebab lainnya.

2. Kinerja Karyawan

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

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.

keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan **Sedarmayanti (2011)**.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil yang telah dicapai menurut kriteria dan periode tertentu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan kinerja yang semaksimal mungkin akan memberi dampak besar pada perkembangan perusahaan. Perusahaan yang mampu memaksimalkan kinerja akan mampu berkembang baik untuk menghadapi tantangan masa depan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karna masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Mangkunegara (2016) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Internal Karyawan

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

2. Faktor Internal Organisasi

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.

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

3. Faktor Eksternal Organisasi

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

Terdapat 3 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut

Mangkunegara (2013), yaitu:

1. Faktor Individual

Terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

2. Faktor Psikologis

Terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor organisasi

Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur, dan job design.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan

adalah:

1. Kualitas

Hak Cipta Diindungi 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.

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksana Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

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

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

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

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.

2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh **Mangkunegara (2010)** yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

Dan adapun Manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.

Hak Cipta Diindungi 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.

4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
6. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
8. Untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
9. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan job description.

2.3 Reward

2.3.1 Pengertian *Reward*

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2009).

Reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan

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.

melakukan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Efendy (2017) menyatakan *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi Kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

Nurmiyati (2010) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. *Reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi (**Mangkunegara, 2009**). Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas

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.

jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan.

Handoko (2012) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga (**Bangun, 2012**). *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya.

2.3.2 Indikator *Reward*

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

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2 Penghargaan

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

3 Pujian

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

4. Cuti

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

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.3.3 Jenis-Jenis Reward

Ivancevich (2007) *reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1) *Reward intrinsik*

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap

sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

a. Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b. Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

d. Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

Hak Cipta Diindungi 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.

2.3.4 Reward ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai.

Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

2.3.4 Bentuk-Bentuk *Reward*

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

a. Material berupa gaji/upah

Kenaikan gaji atau upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang

b. Imbalan diluar gaji

Berupa istirahat kerja dan bonus.

c. Penghargaan sosial

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

2.3.5 Komponen-Komponen *Reward*

Mahmudi (2013) menyatakan komponen sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Gaji dan Bonus

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

Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut :

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

2. Kesejahteraan

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

- a. Tunjangan, meliputi tujuan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, libuan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi

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.

kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya.

Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat dibentuk :

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, warkop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
- d. Penghargaan psikologi dan sosial. Penghargaan psikologi dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan.

Beberapa penghargaan psikologi dan sosial tersebut misalnya :

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

2.3.6 Tujuan Pemberian *Reward*

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

1. Ikatan kerja sama

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

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

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

4. Motivasi

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

5. Disiplin

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

2.3.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward

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

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

1. Pasar Tenaga Kerja

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

2. Kondisi ekonomi

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

3. Peraturan pemerintah

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

diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan)

4. Serikat Pekerja

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

5. Anggaran Tenaga Kerja

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

6. Siapa yang membuat keputusan *reward*

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

Hak Cipta Diindungi 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.

2.3.8 Sistem *Reward*

Tujuan perusahaan merancang sistem *reward* adalah untuk mendorong peningkatan kinerja dan mempertahankan karyawan yang berkompeten. Dalam usaha mengembangkan suatu sistem *reward*, (Sutrisno, 2011) mengungkapkan perlu melakukan hal-hal berikut :

1. Melakukan analisis pekerjaan.

Hal ini berarti dengan menyusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standart pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Uraian jabatan tersebut dapat membantu menentukan persyaratan penerimaan karyawan baru, penilaian prestasi dan pemberian *reward*.

2. Menetapkan tingkatan pemberian *reward*.

Uraian jabatan yang telah dibuat dalam tahapan analisa pekerjaan akan membantu mengetahui bobot atau nilai setiap jabatan. Setelah mengetahui bobot atau nilai jabatan kemudian perusahaan dapat membuat patokan dalam pemberian *reward*.

3. Melakukan peninjauan *reward*.

Perusahaan dapat melakukan peninjauan pemberian *reward* secara umum atau perorangan. Peninjauan secara umum merupakan pemberian *reward* yang diberikan kepada semua karyawan, yang dapat berupa kenaikan upah ataupun tunjangan dengan prosentase yang sama. Sedangkan peninjauan secara

individu dilakukan sebagai penghargaan atas prestasi kerja seperti promosi atau kenaikan jabatan, pujian, dan lain-lain.

4. Pemberian *reward*.

Pemberian *reward* yang baik dan berskala kepada karyawan yang berprestasi memberikan keuntungan seperti hubungan kerja menjadi baik dan produktif

2.4 Punishment

2.4.1 Pengertian *Punishment*

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif.

Hasibuan (2009) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

Mangkunegara (2013) *Punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang

Hak Cipta Diindungi 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.

bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. *Punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment* **Sardiman (2011)**.

Fahmi (2017) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment*/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

2.4.2 Indikator *Punishment*

Terdapat beberapa indikator *punishment* menurut **Pahlevi (2014)** yaitu :

1. Tata Tertib

Hak Cipta Diindungi 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 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. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang
3. Pelaksanaan/tekanan
4. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan
5. Teguran
6. Peringatan
7. Kebijakan PHK

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

Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena :

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

2.4.3 Bentuk-Bentuk *Punishment*

Purwanto (2007) menyatakan secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. *Punishment Preventif*

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh *punishment preventif* adalah:

- a. Anjuran dan Perintah
- b. Larangan
- c. Pengawasan
- d. Paksaan

2. *Punishment Represif*

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

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

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.

2.4.4 Jenis-Jenis *Punishment*

Rivai (2015) menyatakan jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

a. Hukuman ringan, dengan jenis :

1. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
2. Teguran tertulis
3. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

b. Hukuman sedang, dengan jenis :

1. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
2. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
3. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

c. Hukuman berat, dengan jenis :

1. Penurunan pangkat atau demosi
2. Pembebasan dari jabatan
3. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
4. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.4.5 Pelaksanaan *Punishment*

Mangkunegara (2013) pelaksanaan sanksi atau hukuman (*punishment*)

terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

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.

4 Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membeda-bedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

2.5 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Oemar (2007)** dalam **Silfia Febrianti (2014)** bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, pencapaian (*Achievement*) berupa rasa puas dan bangga.

2.5.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (**Mangkunegara,**

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.

2010) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat. Mansyur (2014) menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Konsep Islam Terhadap Kinerja, *Reward* dan *Punishment*

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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.

Artinya: dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan. (Q.S Al-Ahqaf ayat 19)

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

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَقَنَّهُ (رواه الطبران)

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Reward

Berkaitan dengan *reward* dalam Al-Qur’an terdapat ayat-ayat yang mengisyaratkan penggunaan hadiah/pahala dalam mendidik. Salah satunya ialah dalam Q.S Al-Ankabut ayat 58 berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُبَوِّئَنَّهُمْ مِنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا نِعَمَ أَجْرٍ الْعَامِلِينَ

Artinya : “Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, sesungguhnya akan Kami tempatkan mereka pada tempat-tempat yang tinggi di dalam surga, yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik pembalasan bagi orang-orang yang beramal”. (Q.S Al-Ankabut : 58)

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

Dalam sebuah hadits HR. Ahmad mengenai *reward* yang bunyinya sebagai berikut :

كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَصُفُّ عَبْدَ اللَّهِ وَ عُبَيْدَ اللَّهِ وَ كَثِيرًا مِنْ بَنِي الْعَبَّاسِ
ثُمَّ يَقُولُ مَنْ سَبَقَ إِلَيَّ فَلَهُ كَذَا وَ كَذَا قَالَ فَيَسْتَبِقُونَ إِلَيْهِ فَيَقْعُونَ عَلَى ظَهْرِهِ وَصَدْرِهِ

Artinya : Pada suatu ketika Nabi membariskan Abdullah, Ubaidillah, dan anak-anak paman beliau, Al-Abbas. Kemudian, beliau berkata : “Barang siapa yang terlebih dahulu sampai kepadaku, dia akan mendapatkan ini dan itu. ”Lalu mereka berlomba-lomba untuk sampai kepada beliau. Kemudian mereka merebahkan diri di atas punggung dan dada beliau. Kemudian, beliau menciumi dan memberi penghargaan.”(HR. Ahmad)

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Punishment

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدُّعُونَ إِلَىٰ قَوْمٍ أُولَىٰ بِأْسِ شَدِيدٍ تَقْتُلُونَهُمْ أَوْ يُسْلِمُونَ ۗ فَاِنْ تُطِيعُوا يُؤْتِكُمْ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا ۗ وَإِنْ تَتَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلٍ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا

Artinya : “ Katakanlah kepada orang-orang Badwi yang tertinggal: "Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu akan memerangi mereka atau mereka menyerah (masuk Islam). Maka jika kamu patuhi (ajakan itu) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih”. (Q.S Al-Fath : 16)

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

Dalam sebuah hadits HR. Bukhari mengenai *reward* yang bunyinya sebagai berikut :

ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَىٰ بِي ثُمَّ عَدَرَ ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya : “ Tiga Jenis (manusia) yang Aku akan menjadi musuhnya kelak pada hari

kiamat, yaitu: seseorang yang memberi dengan nama-Ku, kemudian berkhianat; seseorang yang menjual orang yang merdeka (bukan budak), kemudian memakan uangnya; dan seseorang yang mempekerjakan pekerja dan telah diselesaikan pekerjaannya, tetapi ia tidak memberikan upahnya.”

2.7 Penelitian Terdahulu

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

Table 2.1

Pandangan Penelitian Terdahulu

	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan, SE., MM (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat	X ₁ . <i>Reward</i> X ₂ . <i>Punishment</i> Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil penelitian terbukti bahwa variabel <i>reward</i> (X ₁) dan <i>punishment</i> (X ₂) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
Perbedaan :				
Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat sedangkan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.				
2	Anwar dan Teuku Dinija (2016)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.	X ₁ . <i>Reward</i> X ₂ . <i>Punishment</i> Y. Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap upaya peningkatan disiplin kerja.
Perbedaan :				
Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan Kinerja.				
3	Akhitomo	Pengaruh <i>Reward</i>	X ₁ . <i>Reward</i>	Dari hasil pengujian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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 satu masalah.

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Virawan dan Ismi Nur Afani (2018)	dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan CV Media Kreasi Bangsa.	X_2 . <i>Punishment</i> Y_1 . Kinerja Y_2 . Motivasi	yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja serta motivasi karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel Y yaitu Kinerja dan Motivasi sedangkan penulis hanya menggunakan Kinerja.			
4 Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan (2018)	Pengaruh dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk.	X_1 . <i>Reward</i> X_2 . <i>Punishment</i> Y_1 . Kinerja Y_2 . Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BCA. Sedangkan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BCA.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Bank Central Asia Tbk sedangkan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.			
5 Renita Apriyanti, Khairul Bahrun, Meilaty Fathariasari. (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara	X_1 . Kepemimpinan X_2 . <i>Reward</i> X_3 . <i>Punishment</i> Y . Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara. Kemudian adanya hubungan signifikan antara <i>reward</i> dan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				<i>Punishment</i> dengan kinerja karyawan.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel X yaitu Kepemimpinan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> sedangkan penulis hanya menggunakan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .				
6	Regitha M. Panekenan, Willem J.F Alfa Tumbuan dan Farlane S. Rumokoy (2019)	<i>The Influence Of Reward and Punishment Toward employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado.</i>	X ₁ . <i>Reward</i> X ₂ . <i>Punishment</i> Y. <i>Employee Performance</i>	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Indonesia Cabang Manado.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan pada Bank Indonesia Cabang Manado sedangkan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.				
7	Satrio Bimo Sahputro (2019)	<i>The Effect Of Reward and Work Environment on Employees Performance Through Motivation As An Intervening Variable</i>	X ₁ . <i>Reward</i> X ₂ . <i>Work Environment</i> Y. <i>Employees Performance</i> Variable <i>Intervening Motivation</i>	Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif <i>Reward</i> terhadap Motivasi kerja pegawai dan adanya pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pegawai. Adanya pengaruh negative <i>Reward</i> terhadap kinerja pegawai RSUD Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang Kepulauan Riau.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya,				

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.

dimana penelitian terdahulu menggunakan X_2 Lingkungan Kerja sedangkan penulis menggunakan <i>Punishment</i>				
Ermas Berhan (2017)	<i>The Effect Of Reward System On Perceived Employee Performance : The Case Study Of National Bank Of Ethiopia</i>	X_1 . <i>Reward</i> Y . <i>Perceived Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel <i>Reward</i> dengan kinerja karyawan.	
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, dimana penelitian terdahulu hanya menggunakan 1 (satu) variabel X yaitu <i>Reward</i> sedangkan penulis menggunakan 2 (dua) variabel X yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .				

2.8 Konsep Operasional Variabel

Operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur **Sugiyono (2014)**. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat dibawah ini:

Table 2.2
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	<i>Reward</i> (X_1)	<i>Reward</i> (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karna tenaga	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Cuti	Likert

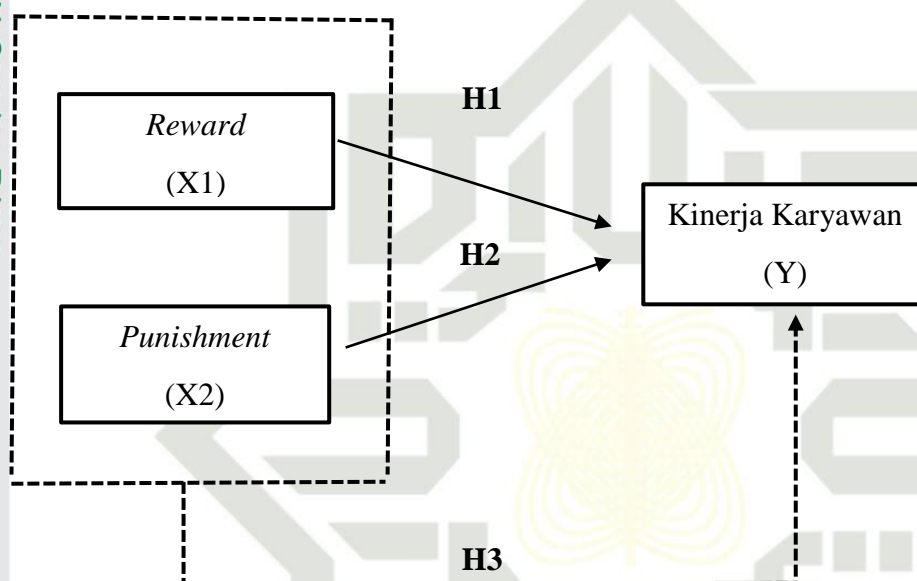
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		<p>kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>Efendy (2017)</p>	<p>5. Tunjangan Kadarisman (2012)</p>	
	<p><i>Punishment</i> (X₂)</p>	<p><i>Punishment</i> adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.</p> <p>Fahmi (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata tertib 2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang 3. Pelaksanaan /tekanan 4. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan 5. Teguran 6. Peringatan 7. Kebijakan PHK <p>Pahlevi (2014)</p>	<p>Likert</p>
	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.</p> <p>Mangkunegara (2009)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab <p>Mangkunegara (2009)</p>	<p>Likert</p>

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan pengaruh dari Variabel Independen dalam Pengaruh *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.



Gambar 2.I Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja

Sumber : Oemar (2007) Dan Mangkunegara (2010)

Keterangan:

————— : Pengaruh secara parsial

- - - - - : Pengaruh secara simultan

X_1 = *Reward*

X_2 = *Punishment*

Y = Kinerja

- Hak Cipta Diindungi 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. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Hipotesis

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

H1 : Diduga *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Efendy (2017) menyatakan *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki



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.

kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Febrianti (2014)** tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Diketahui yang hasilnya adalah *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya *Reward* membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya dan dengan adanya *Punishment* membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.

: Diduga *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Punishment (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar **Mangkunegara (2013)**.

Punishment merupakan suatu *reinforcement* atau suatu bentuk yang negatif, berbeda dengan *reward* yang lebih condong sebagai suatu bentuk yang positif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan

Hak Cipta Diindungi 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.

bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh **Suryadilaga (2016)**) tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Diketahui yang hasilnya adalah *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

: Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Rizki Ayu Pramesti, dkk (2019)** tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Diketahui yang hasilnya adalah bahwa *reward* dan

punishment memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan KFC Artha Gading. Semakin tinggi tingkat pemberian *Reward* dan *Punishment* akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja dan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. *Punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berlokasi di Jl.Rambutan No. 43 Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Data Primer

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

3.2.2 Data Sekunder

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) menyatakan Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

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

3.3.1 Kuesioner

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

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)

Hak Cipta Diindungi 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. Tidak setuju (TS)
- e. Sangat tidak setuju (STS)

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

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

3.3.2 Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (Pewawancara) dengan interview (orang yang di wawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya **Wirawan (2013)**. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada salah satu karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

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

Hak Cipta Diindungi 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.

Pekanbaru yang berjumlah 446 orang, yang terdiri dari 154 karyawan pimpinan dan 292 karyawan pelaksana.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2010) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun pemilihan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Dikarenakan jumlah populasi di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berjumlah 446 orang, dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. Maka perhitungan pengambilan responden dapat ditampilkan dengan rumus slovin (**Umar, 2007**) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{446}{1 + 446 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{446}{1 + 446 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{446}{1 + 446 (0,05)^2}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$1 + 446 (0,0025)$$

$$n = \frac{446}{82}$$

$$5,46$$

$$n = 211,27 \text{ (dibulatkan menjadi 212)}$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 212 karyawan..

3.5 Teknis Analisis Data

3.5.1 Analisis Kuantitatif

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

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

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

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.

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terkait.
- b. Besarnya varian error atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat homoscedasticity).
- c. Independensi dari error (non autocorrelation)

d. Normalitas dari distribusi error.

e. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Pengukuran reliabilitas dilakukan one shoot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) (Ghozali (2017)).

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (bellshaped curve) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas di sini tidak dilakukan per variabel (univariate) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (multivariable). (Suliyanto, 2013)

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan grafik Normal Probability Plot (P-PPlot), apabila titik (data) masih berada di sekitar garis normal tersebut data normal dan begitu juga sebaliknya

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Hak Cipta Diindungi 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.

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier (**Suliyanto, 2013**). Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier yang pengolahan datanya menggunakan SPSS.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data cross-section. (**Suliyanto, 2013**). Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk

menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.8 Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = *Reward*

X_2 = *Punishment*

e = Faktor pengganggu (Error)

Hak Cipta Diindungi 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.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

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

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

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

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

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

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

3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

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

Hak Cipta Diindungi 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.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Gujarati (2012) menyatakan Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.



© 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Deskripsi Umum Perusahaan

Alam Indonesia yang luas terbentang sejak dahulu telah dikenal dunia akan keindahan dan kekayaan alamnya. Semua ini harus dijaga dan dikembangkan bagi kelangsungan hidup bangsa. Di Bumi Lancang Kuning-Riau, PT Perkebunan Nusantara V (Persero) perusahaan turut mengelola sumber daya alam yang ada dengan berfokus pada komoditi kelapa sawit dan karet. Perusahaan mengerahkan segala kemampuan turut serta dalam membangun Indonesia.

PT Perkebunan Nusantara V yang pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-833.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

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.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pada tahun 2014 sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN II. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi Anak Perusahaan Holding BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai Champion.

Perubahan Anggaran dasar terakhir dituangkan dengan Akta No. 12 tanggal 25 Juli 2019 dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH. M.Kn. Notaris di Jakarta Selatan. Dan telah mendapat pengesahan dari Menkumham RI melalui Surat Nomor: AHU-0056202.AH.01.02. Tahun 2019 tanggal 23 Agustus 2019.

Perusahaan per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 17,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TPS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik

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.

Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa Palm Kernel Oil (PKO) dan Palm Kernel Meal (PKM).

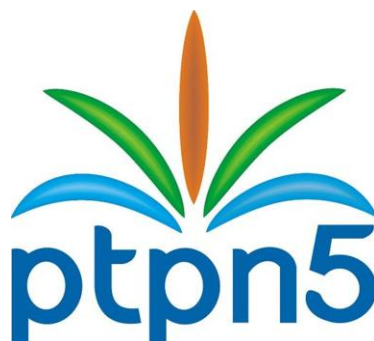
Saat ini perusahaan melakukan berbagai usaha untuk mempertahankan keberjaya mengingat kondisi perekonomian global yang berdampak serius terhadap kegiatan usaha dan perdagangan komoditi yang diusahakan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain meningkatkan volume dan kualitas hasil olah pabrik sendiri yang meliputi minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, Ribbed Smoked Sheet (RSS), Standard Indonesia Rubber 10 (SIR 10) dan produk lainnya. Sehingga diharapkan ketika komoditi-komoditi tersebut dijual dan dipasarkan melalui Kantor Pemasaran Bersama (KPB) PTPN I-XIV ke pasar lokal dan ekspor dapat memberikan hasil yang optimal.

Selain itu perusahaan melakukan efisiensi dan efektifitas di semua lini produksi termasuk didalamnya pembukaan lahan, penanaman ulang, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun plasma.

4.2 Logo PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Gambar 4.1

Logo PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



(Sumber : Dokumen PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)

Seperti yang terlihat diatas, maka secara garis besar makna logo PT.

Perkebunan Nusantara V, yaitu:

1. Tulisan logo (logo type) 'ptpn 5' yang ditaruh simetris tepat di bawah logo mark melambangkan pohon sawit yang berakar dari perkebunan PTPN V (Persero) serta pemilihan huruf non capital memperlihatkan keterbukaan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang bersama mitra.
2. Warna kuning-orange personifikasi 'core bussine' yaitu berupa minyak mentah kelapa sawit (CPO), identitas Provinsi Riau, dan etos kerja insan perseroan yang mengoperasikan perusahaan.
3. Warna hijau juga merupakan personifikasi 'core production' yaitu perkebunan ramah lingkungan.
4. Warna biru memberikan arti perusahaan yang siap bersaing secara global dan menjadi wadah bagi semua elemen penting perusahaan.

4.3 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

1. Visi

Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan.

2. Misi

- a. Pengelolaan agro industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.

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 Diindungi 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. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem manajemen SDM serta teknologi informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

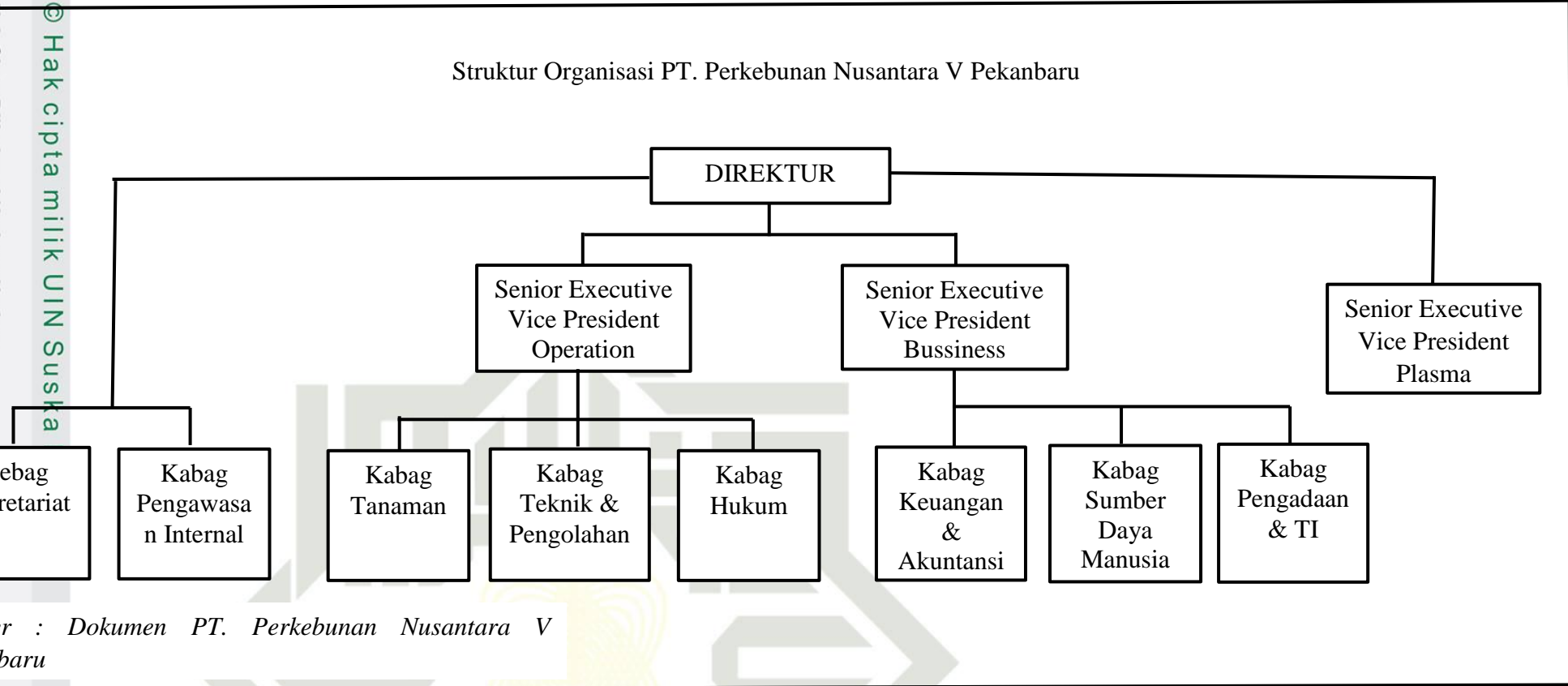
3. Nilai Perusahaan

Setiap insan PT. Perkebunan Nusantara V meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul.

4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi diatasi. Adapun struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V sebagai berikut:

Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Sumber : Dokumen PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska

State Islamic Univ

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.

4.5 Bidang Usaha PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Saat ini PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, Ribbed Smoked Sheet (RSS), Standard Indonesian Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya.

Selain itu perusahaan juga melakukan pengembangan lahan melalui pola kemitraan dan pola plasma untuk meningkatkan pasokan bahan baku produksi. Ditengah kondisi perekonomian global yang mulai membaik, persaingan di industri sejenis juga mulai meningkat, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain adalah meningkatkan pasokan bahan baku melalui pembelian Tandan Buah Segar (TBS), Bahan Olah Karet (Bokar), meningkatkan kapasitas olah pabrik dan usaha-usaha produktif lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dibuktikan dengan nilai thitung (5,775) > ttabel (1,971) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,00 < 0,05$. Maka jika sistem *reward* semakin adil diberikan yaitu dengan adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dibuktikan dengan dengan nilai thitung (5,388) > ttabel (1,971) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,00 < 0,05$. Maka jika pemberian *punishment* diberikan secara cepat dan tepat akan meningkatkan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat.
3. *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Berdasarkan uji simultan

Hak Cipta Diindungi 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.

diketahui $F_{hitung} (152,380) > F_{tabel} (3,04)$ dengan $sig (0,00) < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Nilai R sebesar 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,593, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,3% terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. *Reward* yang telah diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru kepada karyawan telah diterapkan dengan baik seperti promosi jabatan untuk karyawan berprestasi dan karyawan dengan kinerja terbaik. Akan tetapi dalam rangka untuk lebih memaksimalkan kinerja dan motivasi karyawan, hendaknya pihak perusahaan harus mampu bersifat obyektif terhadap setiap kinerja karyawan yang ditunjukkan. Hal ini bertujuan untuk membuat persaingan yang sehat sehingga setiap karyawan akan berlomba untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan reward dari perusahaan.
2. *Punishment* yang berlaku pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru telah berdampak pada kinerja karyawan. Pemberian *punishment* yang adil atau sesuai kepada karyawan secara cepat dan tepat dapat menyadarkan karyawan

akan kesalahannya, maka akan meningkatkan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat.

3. Agar *reward* dan *punishment* berjalan dengan baik maka perusahaan hendaknya menyusun terlebih dahulu program *reward* dan *punishment* secara cermat, sehingga program dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, tetapi diterapkan atau diimplementasikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Semakin baik penerapan *reward* dan *punishment*, maka semakin baik pula kinerja dan motivasi karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi 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

- Qur`an Terjemahan 2015. Departemen Agama RI. Bandung. CV Darus Sunnah
- Adana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Erlangga.
- Ermias Berhan. 2017. *The Effect Of Reward System On Perceived Employee Performance : The Case Study Of National Bank Of Ethiopia*. Addis Ababa, Ethiopia.
<http://etd.aau.et/bitstream/handle/123456789/9687/Ermias%20Berhan.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Diakses pada 20 Oktober 2020. 10:10 WIB.
- Febrianti, S. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1).
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+reward+dan+punishment&oq=#d=gs_qabs&u=%23p%3DREv3WGEpWw8J. Diakses Pada 12 November 2020 15:12 WIB.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi 5 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Illa Rusdiana. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Skripsi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/4827/1/jadi%201.pdf> Diakses Pada 29 Oktober 2020. 11:15 WIB.

Hak Cipta Diindungi 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.

- Ivanchevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kadarisman. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindopersada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)*. In National Conference of Creative Industry. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1546/1929> Diakses Pada 15 November 2020 11:00 WIB
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Yasir Musa. 2017. *Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Ramadana Salatiga*. Skripsi. Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Rizki Khairun Nisa. 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. President Indonesia Medan*. Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11209/1/158320199>

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.

[%20-%20Rizki%20Khairun%20Nisa%20-%20Fulltext.pdf](#) Diakses Pada 30 Oktober. 12:36 WIB.

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Saputra, Dicky, Nurlina dan Lenny Hasan. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat* “Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 8 Nomor – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang. 2017.
- Satrio Bimo Syahputro. 2018. *The Effect Of Reward and Work Environment on Employees Performance Through Motivation As An Intervening Variable*. Journal of Indonesian Economy, Universitas Islam Indonesia.
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/13923/JURNAL%20SKRIPSI%20SATRIO%20SYAHPUTRO%20%2814311013%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Diakses Pada 20 Oktober 2020 11.03 WIB.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Hal. 9.
- Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi offset.
- _____. 2013. *Ekometrika Terapan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sryadilaga, R. M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 39(1), 156-163.
<https://pdfs.semanticscholar.org/04ef/ee0878a90d72fa16d5e5058073ee6d491f7c.pdf> Diakses Pada 12 November 2020 15:20 WIB

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”

Sehubungan dengan diadakannya penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru oleh Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau untuk penulisan skripsi :

Nama : Desi Rahmawati

Nm : 11771201481

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Program Studi : Manajemen

Dengan ini meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini guna mendapatkan data untuk penulisan skripsi tersebut. Atas

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 Diindungi 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.

kerjasamanya melalui informasi yang Bapak/Ibu berikan, maka saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Desi Rahmawati

NIM: 11771201481

1. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda check list (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia

- | | | |
|------------------------|---|--------------------------------------|
| 1. Nama | : | |
| 2. Jenis Kelamin | : | Laki-Laki <input type="checkbox"/> |
| | : | Perempuan <input type="checkbox"/> |
| 3. Pendidikan Terakhir | : | SMA/SMK <input type="checkbox"/> |
| | : | S1 <input type="checkbox"/> |
| | : | S2 <input type="checkbox"/> |
| 4. Usia | : | < 20 Tahun <input type="checkbox"/> |
| | : | 20-30 Tahun <input type="checkbox"/> |
| | : | 31-40 Tahun <input type="checkbox"/> |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

: > 40 Tahun

5. Bagian Pekerjaan : Karyawan Pimpinan

: Karyawan Pelaksana

6. Masa Kerja : < 1 Tahun

: 1-3 Tahun

: 3-5 Tahun

: > 5 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Keterangan :

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang Setuju (KS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

II. PERNYATAAN

A. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	harus mendapatkan hasil yang terbaik.					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan.					

B. REWARD (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya.					
2	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji.					
3	Karyawan yang berprestasi selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan oleh perusahaan.					
	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran.					
	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik.					
	Ketika saya pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun.					
	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan ini.					

C. PUNISHMENT (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Saya siap menerima sanksi/hukuman jika saya melanggar tata tertib yang telah diterapkan perusahaan.					
	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Paksaan/tekanan yang diterapkan perusahaan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.					
Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dengan alasan yang jelas.					
Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi saya untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan.					
Bagi karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan.					
Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan.					

LAMPIRAN 2
REKAP JAWABAN RESPONDEN
REWARD (X1)
X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	2.8	2.8	2.8
	S	113	53.3	53.3	56.1
	SS	93	43.9	43.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	2.4	2.4	2.4
	KS	32	15.1	15.1	17.5
	S	137	64.6	64.6	82.1
	SS	38	17.9	17.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Suska Riau

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.5	.5	.5
	KS	19	9.0	9.0	9.4
	S	144	67.9	67.9	77.4
	SS	48	22.6	22.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.4	1.4	1.4
	KS	32	15.1	15.1	16.5
	S	132	62.3	62.3	78.8
	SS	45	21.2	21.2	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	3.3	3.3	3.3
	KS	10	4.7	4.7	8.0
	S	143	67.5	67.5	75.5
	SS	52	24.5	24.5	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

n Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Valid	TS	6	2.8	2.8	2.8
	KS	41	19.3	19.3	22.2
	S	129	60.8	60.8	83.0
	SS	36	17.0	17.0	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	1.9	1.9	1.9
	KS	23	10.8	10.8	12.7
	S	85	40.1	40.1	52.8
	SS	100	47.2	47.2	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

PUNISHMENT (X2)
X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	2.4	2.4	2.4
	S	116	54.7	54.7	57.1
	SS	91	42.9	42.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	2.4	2.4	2.4
	KS	24	11.3	11.3	13.7
	S	133	62.7	62.7	76.4
	SS	50	23.6	23.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X2.3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	2.4	2.4	2.4
	KS	15	7.1	7.1	9.4
	S	117	55.2	55.2	64.6
	SS	75	35.4	35.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	.9	.9	.9
	KS	5	2.4	2.4	3.3
	S	113	53.3	53.3	56.6
	SS	92	43.4	43.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	2.8	2.8	2.8
	KS	16	7.5	7.5	10.4
	S	110	51.9	51.9	62.3
	SS	80	37.7	37.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	3.3	3.3	3.3
	S	138	65.1	65.1	68.4
	SS	67	31.6	31.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

X2.7

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	4.2	4.2	4.2
	S	128	60.4	60.4	64.6
	SS	75	35.4	35.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

KINERJA (Y)
Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.5	.5	.5
	KS	6	2.8	2.8	3.3
	S	116	54.7	54.7	58.0
	SS	89	42.0	42.0	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	7.5	7.5	7.5
	S	123	58.0	58.0	65.6
	SS	73	34.4	34.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.5	.5	.5
	KS	12	5.7	5.7	6.1
	S	141	66.5	66.5	72.6
	SS	58	27.4	27.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

Y.4



Hak Cipta Diindungi 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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	7.1	7.1	7.1
	S	142	67.0	67.0	74.1
	SS	55	25.9	25.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	7.1	7.1	7.1
	S	136	64.2	64.2	71.2
	SS	61	28.8	28.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	2.4	2.4	2.4
	KS	22	10.4	10.4	12.7
	S	82	38.7	38.7	51.4
	SS	103	48.6	48.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	1.9	1.9	1.9
	S	101	47.6	47.6	49.5
	SS	107	50.5	50.5	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - b. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk atau cara apapun.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk atau cara apapun.

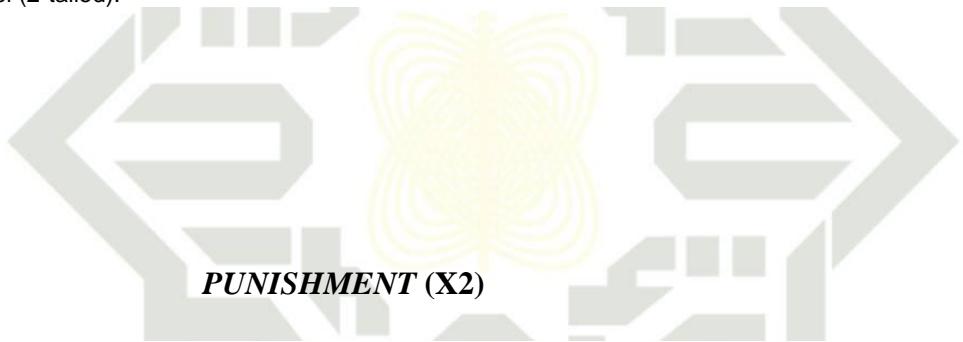

UJI VALIDITAS
REWARD (X1)
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Reward
X1.1	Pearson Correlation	1	.247**	.091	.108	.102	.075	.159*	.425**
	Sig. (2-tailed)		.000	.189	.115	.140	.275	.020	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
X1.2	Pearson Correlation	.247**	1	.263**	.270**	.074	.324**	.257**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.283	.000	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
X1.3	Pearson Correlation	.091	.263**	1	.285**	.006	.221**	.284**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.189	.000		.000	.934	.001	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
X1.4	Pearson Correlation	.108	.270**	.285**	1	.047	.155*	.243**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.000		.500	.024	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212

X1.5	Pearson Correlation	.102	.074	.006	.047	1	.175 [*]	.138 [*]	.399 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.140	.283	.934	.500		.011	.044	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
X1.6	Pearson Correlation	.075	.324 ^{**}	.221 ^{**}	.155 [*]	.175 [*]	1	.469 ^{**}	.648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.275	.000	.001	.024	.011		.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
X1.7	Pearson Correlation	.159 [*]	.257 ^{**}	.284 ^{**}	.243 ^{**}	.138 [*]	.469 ^{**}	1	.689 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.044	.000		.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
Reward	Pearson Correlation	.425 ^{**}	.627 ^{**}	.534 ^{**}	.543 ^{**}	.399 ^{**}	.648 ^{**}	.689 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Punishment
X2.1	1	.272 ^{**}	.061	.095	.036	.011	.004	.378 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.000	.378	.168	.603	.871	.958	.000
N	212	212	212	212	212	212	212	212
X2.2	.272 ^{**}	1	.201 ^{**}	.143 [*]	.332 ^{**}	.158 [*]	.105	.626 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000		.003	.037	.000	.022	.129	.000
N	212	212	212	212	212	212	212	212
X2.3	.061	.201 ^{**}	1	.230 ^{**}	.416 ^{**}	.132	.069	.617 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.378	.003		.001	.000	.056	.319	.000
N	212	212	212	212	212	212	212	212
X2.4	.095	.143 [*]	.230 ^{**}	1	.200 ^{**}	-.039	.032	.458 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.168	.037	.001		.003	.575	.645	.000
N	212	212	212	212	212	212	212	212

Hak
1. D
a
b
2. D

tanpa mencantumkan dan r
neilitan, penulisan karya ilmi
UIN Suska Riau.
atau seluruh karya tulis ini c

X2.5	Pearson Correlation	.036	.332**	.416**	.200**	1	.234**	.204**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.603	.000	.000	.003		.001	.003	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
X2.6	Pearson Correlation	.011	.158*	.132	-.039	.234**	1	.122	.414**
	Sig. (2-tailed)	.871	.022	.056	.575	.001		.077	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
X2.7	Pearson Correlation	.004	.105	.069	.032	.204**	.122	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.958	.129	.319	.645	.003	.077		.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
Punishm ent	Pearson Correlation	.378**	.626**	.617**	.458**	.706**	.414**	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KINERJA (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.342**	.183**	.026	.066	-.001	-.005	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.703	.339	.984	.937	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
Y.2	Pearson Correlation	.342**	1	.089	.048	.138*	-.139*	.019	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000		.196	.488	.045	.044	.778	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
Y.3	Pearson Correlation	.183**	.089	1	.152*	.053	-.031	-.181**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.007	.196		.027	.445	.655	.008	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212
Y.4	Pearson Correlation	.026	.048	.152*	1	.239**	-.005	-.120	.412**
	Sig. (2-tailed)	.703	.488	.027		.000	.947	.080	.000
	N	212	212	212	212	212	212	212	212

Hak
1. D
a
b
2. D

menyampaikan dan m
penulisan karya ilmiah
suka Riau.
luruh karya tulis ini di

ntuk apapun
tanpa izin UN
Suska Riau.

© Hak ciptaan milik UIN Suska Riau

	Person Correlation	Person Correlation	Person Correlation	Person Correlation	Person Correlation	Person Correlation	Person Correlation	Person Correlation
Y.5 Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin sebagai sumber dalam penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	.066 .339 212	.138* .045 212	.053 .445 212	.239** .000 212	1 .923 212	.007 .882 212	.010 .262** 212	.474** .000 212
Y.6 Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin sebagai sumber dalam penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	-.001 .984 212	-.139* .044 212	-.031 .655 212	-.005 .947 212	.007 .923 212	1 .000 212	.262** .000 212	.447** .000 212
Y.7 Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin sebagai sumber dalam penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	-.005 .937 212	.019 .778 212	-.181** .008 212	-.120 .080 212	.010 .882 212	.262** .000 212	1 .000 212	.326** .000 212
Kinerja Penulisan Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin sebagai sumber dalam penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	.513** .000 212	.471** .000 212	.393** .000 212	.412** .000 212	.474** .000 212	.447** .000 212	.326** .000 212	1 .000 212

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Daftar pustaka adalah daftar sumber-sumber yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. Daftar pustaka harus mencantumkan dan menyebutkan sumber-sumber tersebut dengan benar dan lengkap. Daftar pustaka harus mencantumkan dan menyebutkan sumber-sumber tersebut dengan benar dan lengkap. Daftar pustaka harus mencantumkan dan menyebutkan sumber-sumber tersebut dengan benar dan lengkap.

UJI RELIABELITAS

Uji Reliabilitas *Reward* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	7

Uji Reliabilitas *Punishment* (X2)

Reliability Statistics

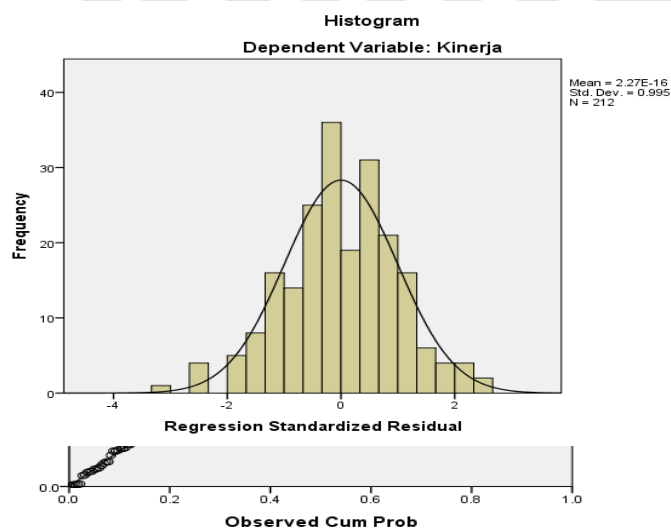
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	7

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.

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	7

UJI ASUMSI KLASIK**Uji Normalitas****Uji Multikolinieritas****Coefficients^a**

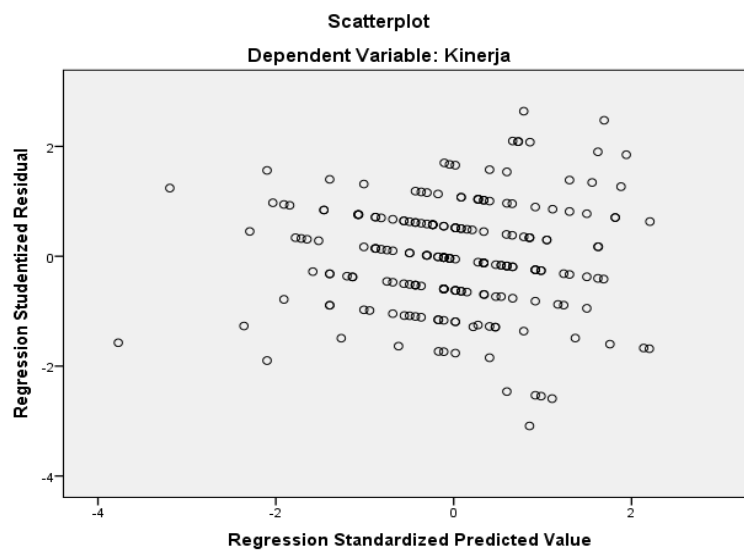
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward	.981	1.019
	Punishment	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.589	2.357	1.737

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.196	1.308		3.974	.000
	Reward	.425	.074	.421	5.775	.000
	Punishment	.401	.074	.392	5.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1693.705	2	846.852	152.380	.000 ^b
	Residual	1161.517	209	5.557		
	Total	2855.222	211			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.196	1.308	.421	3.974	.000
	Reward	.425	.074	.392	5.775	.000
	Punishment	.401	.074		5.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.589	2.357

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward



© 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.



Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner

- Hak Cipta Diinstitusikan
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

Sumber	Reward (X1)							Total X1	Punishment (X2)							Total X2	Kinerja Karyawan (Y)							Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	4	4	4	4	5	5	31	5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	4	5	31
2	4	4	4	5	5	4	5	32	5	4	4	4	5	5	4	31	5	5	4	4	4	5	5	32
3	4	4	4	4	4	2	4	26	4	5	4	4	5	5	4	31	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	4	5	5	29	4	3	5	5	4	4	5	30	4	4	4	4	4	3	4	27
5	4	4	5	3	4	4	5	29	4	5	4	5	4	3	4	29	5	4	4	5	4	5	5	32
6	4	4	5	5	4	4	5	31	5	3	4	5	2	4	3	26	5	5	4	4	5	4	4	31
7	4	4	5	4	2	4	4	27	5	4	4	5	5	4	4	31	5	4	4	3	4	2	4	26
8	4	4	5	5	2	4	4	30	4	3	3	4	3	4	4	25	5	4	4	4	4	4	5	30
9	4	4	4	4	5	4	5	31	5	4	3	4	4	5	5	30	4	5	4	4	5	3	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	5	3	4	4	29	5	5	4	4	5	4	4	31
11	4	4	4	3	4	4	5	29	4	4	5	4	4	4	5	30	4	3	5	4	4	5	4	29
12	3	2	4	4	5	2	4	25	3	2	4	4	4	4	5	26	5	4	4	5	3	4	5	30
13	5	4	4	4	4	4	4	30	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	4	4	5	4	4	31
14	4	4	5	5	4	4	3	29	5	4	4	4	4	5	5	31	4	3	5	4	5	4	3	28
15	4	4	4	5	5	4	5	32	5	4	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	5	3	3	4	28	3	4	5	4	4	5	5	30	4	5	3	4	4	4	5	29
17	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	3	5	4	5	4	29
18	4	3	4	5	3	3	4	26	4	3	4	5	4	3	4	27	4	5	3	4	4	4	5	29
19	4	5	4	4	4	3	4	28	5	4	4	5	4	4	5	31	4	5	4	4	5	3	5	30
20	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	5	5	5	4	4	31	4	5	4	3	3	4	4	27
21	4	3	3	3	4	4	2	22	5	4	5	4	4	4	4	30	5	5	4	4	4	3	4	29

4	4	5	4	5	31	5	4	4	4	5	4	4	30	3	4	4	4	4	4	5	28
4	5	4	4	4	30	5	5	5	4	5	4	4	32	4	4	4	5	5	5	4	31
4	5	4	2	5	27	5	4	4	4	3	4	5	29	5	4	4	4	4	4	5	30
3	4	4	4	4	27	4	5	4	5	4	4	4	30	5	4	4	4	4	5	5	31
5	4	4	4	4	29	5	4	4	5	5	4	5	32	4	3	4	4	4	5	5	29
4	4	5	4	5	30	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	5	4	30	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	5	4	4	5	4	29
3	4	5	5	5	31	5	3	4	5	4	4	5	30	5	4	4	3	4	5	5	30
4	4	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	5	4	3	4	30
4	4	5	4	4	30	5	4	4	3	4	3	5	28	4	4	5	4	4	3	4	28
4	2	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	4	30	4	5	4	3	3	5	5	29
3	5	4	4	4	28	4	2	4	4	5	4	4	27	3	4	5	5	4	2	4	27
4	3	4	4	4	26	3	3	4	4	3	4	4	25	5	4	5	4	5	4	4	31
3	5	4	5	5	30	5	4	2	2	2	5	3	23	5	4	4	4	5	5	4	31
4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	3	5	4	28
4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	5	5	31
3	3	5	4	4	27	4	2	3	4	4	4	4	25	2	3	4	4	4	4	5	26
4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	3	5	4	28
5	4	4	5	4	31	4	4	3	3	4	5	4	27	4	4	5	4	4	5	5	31
4	4	4	4	3	27	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	5	4	4	30	4	5	5	5	5	4	4	32	3	3	3	4	4	4	4	25
5	5	4	5	4	32	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	4	3	5	28
3	4	3	5	2	24	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	5	4	4	5	5	33
5	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	5	4	5	4	31
4	4	5	4	5	31	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	5	5	4	4	4	30

© Hak cipta milik 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, penerbitan, penyusunan karya ilmiah, dan penyediaan bahan ajar yang wajar dan tidak merugikan pembuatnya

b. Rengutian tidak mengizinkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



4	4	3	4	4	26	4	4	2	5	4	5	4	28	4	5	5	4	4	5	4	31
4	4	4	4	5	30	4	4	4	5	2	4	4	27	4	4	4	4	4	4	5	29
3	4	4	4	5	28	4	5	3	4	5	4	4	29	5	5	5	4	4	5	4	32
4	4	5	4	5	31	4	4	5	4	4	4	5	30	4	3	4	4	4	3	5	27
4	4	4	3	5	28	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	4	5	5	33
4	5	5	4	4	31	4	3	5	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	5	4	4	31	5	4	4	5	4	4	5	31	4	4	5	4	4	4	5	30
3	2	3	2	2	19	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	4	4	4	2	4	28
3	3	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	3	4	4	4	5	28
4	4	5	4	5	29	4	3	4	4	4	5	5	29	5	5	4	4	4	3	4	29
4	4	5	4	4	29	4	2	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	4	2	4	28
4	4	4	4	3	27	5	5	4	4	5	5	5	33	3	4	3	4	5	5	5	29
4	4	4	3	5	29	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	5	4	4	31	5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	4	5	4	4	4	30
4	4	5	4	4	31	5	4	5	5	4	4	5	32	5	5	4	4	4	5	4	31
4	3	2	4	4	25	4	3	4	5	5	5	4	30	4	5	4	5	5	5	4	32
4	4	5	5	4	31	5	4	2	5	2	4	4	26	4	5	4	3	3	4	5	28
4	4	5	4	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	32	4	4	5	5	4	4	4	30	4	5	4	4	5	5	5	32
4	4	4	4	5	29	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	3	3	4	26
4	4	5	4	5	31	5	4	4	4	5	4	5	31	5	5	5	4	4	5	4	32
4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29
5	3	5	4	5	32	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	5	5	4	30	5	5	5	4	4	5	4	32	5	4	5	4	5	3	5	31

© Hak Cipta milik 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 tesis dan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau

2. Dilarang mengulangi dan memperbanyak penjiplakan, penjiplakan, penjiplakan, penjiplakan dan bentuk apapun tanpa



4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	3	4	4	4	28
4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	3	4	4	28
4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	5	5	30	4	3	4	4	4	4	3	26	5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	5	4	4	5	4	30
4	4	5	4	3	28	4	4	4	5	4	3	4	28	5	4	5	4	4	4	4	30
4	5	5	4	4	30	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	5	4	5	4	4	30
3	3	4	4	2	22	5	4	5	4	4	4	4	30	5	5	4	5	4	3	4	30
4	4	5	4	5	31	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	3	5	5	3	5	29
4	4	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	4	4	5	3	4	30
4	4	3	2	4	26	4	4	2	5	3	4	4	26	4	4	4	4	4	5	4	29
4	5	4	4	5	31	4	3	5	4	3	4	4	27	4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	4	4	5	31	5	4	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	5	4	4	28	5	4	4	5	4	4	4	30	5	5	4	4	4	3	4	29
5	4	4	4	5	31	5	4	5	5	4	4	4	31	5	4	5	4	4	5	5	32
4	5	3	4	4	29	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	4	4	4	4	4	30
3	4	4	4	2	24	4	4	4	4	3	4	5	28	4	4	4	4	4	5	3	28
4	4	4	5	5	31	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	4	5	5	31
4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	5	3	27	4	5	4	5	5	5	4	32	4	4	4	4	5	5	5	31
4	4	4	3	4	28	5	4	4	3	4	5	4	29	4	3	4	4	4	5	5	29
4	3	4	4	3	26	4	5	4	2	4	4	5	28	4	5	4	5	4	3	4	29
4	4	4	4	5	31	5	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	5	4	30
5	4	4	4	4	31	5	5	4	5	5	5	4	33	4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	3	28	4	5	4	5	4	5	4	31

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

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 tesis, dan penyusunan karya ilmiah;
 b. Pengutipan tidak mengaitkan dengan hak cipta pengarang.
 2. Dilarang menguraikan dan memperbanyak isi karya tulis ini secara fisik, elektronik, mekanik, foto, atau dengan cara lain tanpa izin dari UIN Suska Riau.



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, p
 b. Rengutir hak mengutip dan mempublikasi dalam bentuk apapun tanpa
 2. Dilarang mengutip dan mempublikasi dalam bentuk apapun tanpa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic Univ

4	4	4	4	5	27	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	4	3	4	5	5	29
4	3	4	4	5	27	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	5	5	4	4	4	29
4	4	4	5	5	31	5	4	3	4	4	5	5	30	4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	29	5	4	4	5	4	4	4	30	5	5	4	4	5	4	4	31
4	4	5	4	5	31	4	4	5	4	4	5	4	30	5	3	4	4	4	5	4	29
4	4	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	26	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	5	3	5	4	30
4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	5	4	30	4	3	4	4	4	5	4	28
4	4	4	4	3	27	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	29	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	5	4	4	29
5	4	4	4	4	29	5	4	3	4	4	4	4	28	4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	5	30	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	5	4	5	30
5	5	4	4	5	31	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	5	4	4	5	4	30
5	4	5	4	5	31	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	5	5	4	30	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	26	4	4	4	5	4	3	4	28	5	4	4	5	4	4	4	30
3	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	5	4	28	4	4	4	4	4	3	4	27
5	4	5	4	4	31	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	5	5	30
5	4	4	5	4	31	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	3	4	27	5	4	4	4	5	4	5	31	5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	27	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	5	4	4	30	4	5	4	5	4	4	5	31
4	3	4	4	4	26	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	4	4	3	26	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	5	31
5	4	4	4	3	27	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	5	3	5	4	30



4	5	4	4	4	5	31	4	5	4	4	5	4	5	31	4	4	4	5	4	5	5	31
5	4	4	4	4	3	26	5	4	4	5	4	4	3	29	5	4	4	4	4	5	5	31
6	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	5	4	4	30	4	5	4	5	4	4	5	31
7	4	4	4	3	3	26	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	5	31
8	4	5	4	5	5	31	5	4	3	4	2	4	3	25	4	3	4	3	4	5	4	27
9	4	5	5	4	4	30	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	5	4	5	32
10	4	4	5	5	5	31	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	3	5	28
11	4	5	4	4	5	32	4	3	5	5	5	4	5	31	4	4	4	5	4	5	4	30
12	4	3	4	5	5	28	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31
13	4	4	3	4	4	27	5	4	4	4	3	4	5	29	5	4	5	4	4	5	5	32
14	4	4	5	5	4	31	5	4	5	4	4	4	4	30	4	3	4	4	4	5	5	29
15	4	4	4	4	5	29	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	5	29
16	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	3	4	3	26	5	5	5	4	3	4	4	30
17	4	5	5	4	4	31	5	3	4	5	4	4	4	29	5	5	4	4	5	4	4	31
18	4	5	4	4	5	32	4	4	4	5	4	3	4	28	5	4	4	5	4	5	4	31
19	4	5	4	4	3	28	4	4	5	4	4	5	4	30	5	4	5	4	4	5	5	32
20	4	4	4	4	3	25	4	3	4	4	4	5	5	29	4	4	4	4	4	3	4	27
21	4	5	4	4	5	32	4	5	5	5	5	4	5	33	4	4	4	4	4	4	5	29
22	4	4	5	4	5	31	5	4	3	3	4	4	5	28	5	5	4	4	4	5	5	32
23	4	4	3	3	4	27	4	3	3	4	3	4	5	26	5	5	4	4	4	3	5	30
24	4	3	4	2	3	25	3	4	3	4	4	4	5	27	5	4	4	4	5	4	5	31
25	4	4	5	4	5	32	5	4	4	4	5	4	4	30	5	4	4	4	4	4	5	30
26	4	5	4	4	5	32	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	5	4	4	5	5	31
27	4	4	4	4	4	27	5	4	4	5	5	5	5	33	4	5	4	4	4	4	5	30
28	4	5	2	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	4	3	4	4	4	28

© Hak cipta milik 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 disertasi, dan penyusunan karya ilmiah lainnya, tanpa mengutip nama penulis dan penerbit, asalkan bentuk apapun tanpa

4	5	5	4	4	5	32	4	4	5	4	4	5	4	30	5	4	4	4	4	5	4	30
5	4	4	5	5	5	33	4	4	5	4	5	5	4	31	4	5	4	4	4	5	5	31
6	5	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	5	5	4	4	30
7	4	4	4	4	5	29	4	3	4	4	4	4	5	28	5	5	5	4	4	4	4	31
8	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	3	5	5	5	4	30
9	4	3	5	4	4	29	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	5	29
10	4	5	4	4	5	31	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	4	4	5	4	4	31
11	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	3	28	4	5	4	4	4	4	5	30
12	4	4	5	4	5	31	4	4	5	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	30
13	4	4	4	4	5	28	4	5	4	5	5	4	4	31	4	4	5	4	4	5	4	30
14	5	5	4	5	5	34	4	5	4	4	4	5	4	30	5	5	4	4	4	5	3	30
15	4	4	5	4	3	30	5	5	5	5	5	4	4	33	4	5	4	4	5	5	5	32
16	4	4	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	4	4	5	4	4	31
17	4	3	3	3	3	23	4	4	5	5	5	5	5	33	3	3	2	5	5	5	5	28
18	4	5	5	5	4	31	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	4	4	3	27	4	3	3	3	3	4	5	25	4	5	5	3	5	5	5	32
20	5	4	3	2	4	26	5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	4	5	4	4	4	29
21	4	3	4	4	3	27	4	4	5	4	5	5	4	31	5	5	5	4	4	5	5	33
22	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	5	28
23	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	4	4	3	3	4	26
24	4	3	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	4	4	5	5	5	32
25	5	5	5	5	4	34	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	5	5	5	31
26	4	3	3	4	3	23	4	4	4	5	5	5	4	31	5	5	5	5	5	4	5	34
27	4	4	3	4	5	29	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	5	28
28	4	4	4	3	3	26	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	5	31

© Hak cipta milik 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, penerbitan buku, dan sebagainya

b. Diperbolehkan untuk mengutip dan menyalin sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

2. Dilarang memperjualbelikan dan menyalin seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	5	4	4	30	4	5	4	5	4	4	5	31
4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	4	2	4	29
4	4	3	4	3	3	25	4	3	4	4	3	4	5	27	5	4	4	5	5	4	4	31
4	5	4	5	5	5	32	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	2	3	4	25	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	5	5	5	4	5	34
4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	5	5	5	5	33	3	4	5	4	4	4	4	28
5	4	5	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	4	5	32
4	4	4	4	3	4	27	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	5	3	5	4	30
4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	5	5	4	30
4	4	4	4	3	4	26	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	4	4	3	5	30	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	5	4	4	4	4	30
4	4	4	3	4	5	29	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	5	4	4	4	31
5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	5	5	3	4	30	5	5	4	4	3	4	4	29	4	4	3	3	4	5	5	28
5	4	5	4	5	5	33	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	5	5	5	5	33
5	5	4	4	4	3	29	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	4	4	5	5	32
5	3	4	3	4	3	26	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	5	4	5	5	32
5	4	5	4	4	5	32	5	5	3	5	4	5	5	32	5	5	4	5	5	5	5	34
4	3	4	3	5	4	28	5	4	5	5	4	3	5	31	5	4	4	3	4	4	5	29
5	5	5	4	4	3	30	5	5	5	4	5	4	5	33	5	4	5	4	5	5	5	33
5	4	4	3	5	5	30	4	3	4	5	3	4	4	27	5	4	5	5	5	4	4	32
4	5	5	4	5	5	33	5	5	4	4	5	5	4	32	5	4	4	5	5	4	5	32

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, penerbitan buku, dan penyusunan karya ilmiah lainnya, dengan tetap mencantumkan nama penulis dan penerbit yang bersangkutan.
 b. Diperbolehkan untuk mengutip dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi dari karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 2. Dilarang mengutip dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi dari karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

© Hak Cipta

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

Riau

Riau

Riau

State Islamic Univ

4	3	4	3	3	24	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	32	4	2	2	4	2	4	4	22	4	4	3	3	3	4	5	26
4	3	4	4	5	30	4	5	4	4	5	4	4	30	5	5	4	5	4	5	5	33
5	4	4	3	5	28	5	4	5	5	4	4	5	32	4	3	3	3	3	5	5	26
4	5	4	4	5	31	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	5	4	29
3	3	5	4	4	27	5	5	4	5	5	4	4	32	4	4	5	4	4	5	5	31
4	4	3	4	4	29	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	4	4	5	5	32
4	4	4	3	4	29	4	5	4	5	5	4	5	32	4	5	5	5	5	3	3	30
5	4	4	4	3	30	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	5	5	5	4	5	33
4	3	4	4	4	27	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	4	5	5	5	32
4	5	5	4	5	31	5	5	4	5	5	4	5	33	4	3	5	5	5	4	4	30
4	4	5	5	5	33	4	5	4	5	5	4	5	32	5	4	5	5	4	4	4	31
3	4	5	3	3	27	4	4	4	5	5	4	5	31	5	4	4	4	5	5	5	32
4	3	4	3	3	25	5	4	5	5	5	4	5	33	4	5	5	5	4	4	4	31
4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	4	5	4	28	3	3	4	4	4	4	5	28	4	5	4	4	4	5	5	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, penerbitan buku, dan sebagainya.
- b. Diperbolehkan mengutip dan menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang menyalin dan memperbanyak atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : 5/SDM/X/52/I/2021
Lamp : -

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di **Tempat**

Hal : **Riset**

Dengan hormat,
Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.VII/PP.00.9/109/2021 tanggal 11 Januari 2021 hal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PTPN V menyetujui mahasiswa a.n Desi Rahmawati, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau untuk melakukan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PTPN V pada tanggal 19 Januari 2021 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PTPN V sebelum dan sesudah melaksanakan Riset serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Kegiatan Riset dapat dilaksanakan via telepon melalui contact person Sdr. Irwan (Staf Sub Bagian Manajemen Kinerja Individu dan Perencanaan & Pengembangan Organisasi) nomor HP 085265469468.
5. Setelah melakukan Penelitian mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PTPN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

PT Perkebunan Nusantara V



Dwi Jatmiko Prayitno
**Pj. Kepala Bagian Sumber Daya
Manusia**

Tembusan :
- Peringgal


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Desi Rahmawati, lahir di Suka Damai pada tanggal 01 Juli 1999, penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Slamet Tarmono dan Ibu Nur Faizah dari tiga bersaudara, adik laki-laki bernama Raihan Aditya Saputra dan adik perempuan bernama Yovita Dwi Romadhoni.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SD Negeri 008 Hangtuah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Muhammadiyah 02 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di RS Awal Bros Pekanbaru pada tahun 2020, selanjutnya penulis mengikuti KKN-DR (Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah) selama kurang lebih 2 bulan di Kelurahan Tangkerang Barat Kecamatan Marpoyan Damai pada tahun 2020.

Penulis melaksanakan ujian oral Comprehensif pada hari Kamis tanggal 1 April 2021 dengan judul Skripsi **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).