



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG
AUTOMALL CABANG SOEKARNO
HATTA PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

VELIA KRISMADANTI

NIM. 11770123283



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

University of Sultan Sharif Kasim Riau

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



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG
AUTOMALL CABANG SOEKARNO
HATTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Ditujukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Komprehensif Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

VELIA KRISMADANTI

NIM. 11770123283



UIN SUSKA RIAU

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.

- 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 : VELIA KRISMADANTI
NIM : 11770123283
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMET* TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. AGUNG AUTOMALL
CABANG SOEKARNO HATTA PEKANBARU
HARI/ TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021



DISETUJUI OLEH :

DOSEN PEMBIMBING



Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI


Astuti Mefflinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



- 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 PENGESAHAN

NAMA : VELIA KRISAMADANTI
NIM : 11770123283
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. AGUNG AUTOMALL
CABANG SOEKARNO HATTA PEKANBARU
HARI/ TANGGAL : RABU / 13 OKTOBER 2021

PANITIA PENGUJI
KETUA

Dr. Dony Martias, S.E. MM

NIP. 19760306 200710 1 001

ANGGOTA

PENGUJI I

Sahwitri Triandani, S.E. M.Si

NIP. 19820806 200604 2 002

PENGUJI II

Ulfiah Novita, S.E.M.Si

NIK. 130 717 061



- 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 Surat:
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Velia Krismadanti
NIM : 11770123283
Tempat/ Tgl. Lahir : Palembang, 10 Januari 1999
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan ilmu sosial
Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :

**“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT. AGUNG AUTOMALL CABANG SOEKARNO
HATTA PEKANBARU”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 November 2021
Yang membuat pernyataan



VELIA KRISMADANTI
NIM.11770123283

ABSTRAK

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

VELIA KRISMADANTI

NIM : 11770123283

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2), berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, dengan hasil keseluruhan variabel *Reward* dan *Punishment* secara memberikan pengaruh sebesar 66,5% terhadap Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment* , dan Disiplin Kerja

umber:

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
a. Mengarang mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
b. Mengutip tidak merugikan kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengemukakan 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 Work Discipline at PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru Branch

VELIA KRISMADANTI

NIM : 11770123283

This research was conducted on employees of PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru Branch. The purpose of this study was to determine whether Reward (X1), and Punishment (X2), affect the Work Discipline (Y) of employees at PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru Branch, either partially or simultaneously. The sample in this study were 35 employees using the census method or saturated sampling. This research uses descriptive quantitative data analysis method with multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that partially and simultaneously Rewards have a positive and significant effect on Work Discipline, with the overall results of Reward and Punishment variables having an effect of 66.5% on Work Discipline, while the remaining 33.5% is influenced by other variables. which were not investigated in this study.

Keywords: Reward, Punishment, and Work Discipline

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

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

UIN
Suska Riau

UIN
Suska Riau

UIN
Suska Riau

UIN
Suska Riau

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit tantangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta doa semua pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Pnggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

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

- 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. Teristimewa buat Ayahanda “Samhudi” dan Ibunda “Misra Teti Sarli” yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih banyak buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dan Do’anya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Drs. Hj. Mahyarni SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Melinda, SE, MM Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

- 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.

6. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si sebagai pembimbing proposal dan skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, mengarahkan dan banyak memberi motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan
8. Terima kasih kepada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Kepada Sintia Fitri yang telah banyak membantu dan menyemangati dalam proses ini, temanku Lela Lestari, Nia islami syafitri, Ririn Yuspika, Ririn Wira Maharani, yang sudah banyak membantu dalam suka maupun duka, susah maupun senang dan teman-teman seperjuangan Manajemen Lokal A 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia lokal B 2017, Praktek Kerja Lapangan di Dinas Perindustrian Provinsi Riau, teman teman KKN Desa Tanjung dan teman-teman seperjuangan yang lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

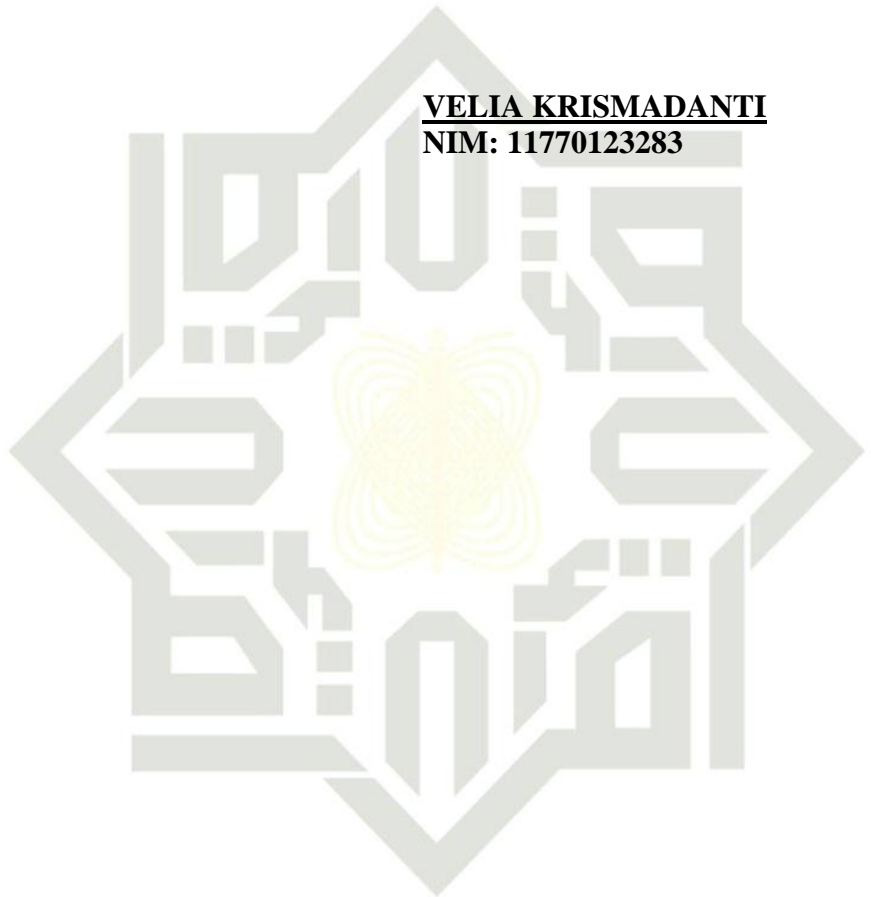
1. ~~Dilarang~~ Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis,

VELIA KRISMADANTI
NIM: 11770123283



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

- Hak Cipta dan Undang-Undang
1. Dilindungi dengan Undang-Undang 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	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitiann	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN TEORITIS	13
2.1 Sumber Daya Manusia	12
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	16
2.3. <i>Reward</i>	17
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i>	17
2.3.2 Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	17
2.3.3 Jenis-jenis <i>Reward</i>	18
2.3.4 Indikator <i>Reward</i>	20
2.4 <i>Punishment</i>	21
2.4.1 Pengertian <i>Punishment</i>	21
2.4.2 Bentu-Bentuk <i>Punishment</i>	21
2.4.3 Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	23
2.4.4 Indikator <i>Punishment</i>	23
2.5 Konsep Islam Terhadap Disiplin, Reward dan <i>Punishment</i>	24
	vii

2.5.1	Pandangan Islam tentang Disiplin	24
2.5.2	Pandangan Islam Tentang <i>Reward</i>	24
2.5.3	Pandangan Islam Tentang <i>Punishment</i>	25
2.6	Penelitian Terdahulu	26
2.7	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	28
2.8	Hipotesis	29
2.9	Konsep Operasional Variabel	31
	METODE PENELITIAN	32
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
3.2	Jenis Dan Sumber Data	32
3.2.1	Data Primer	32
3.2.2	Data Sekunder	32
3.3	Populasi Dan Sampel Penelitian	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.5	Analisis Data	35
3.6	Uji Kualitas Data	35
3.7	Uji Asumsi Klasik	37
3.8	Analisis Linier Regresi Berganda	38
3.9	Uji Hipotesis	40
	GAMBARAN UMUM.....	42
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.2	Logo PT. Agung Automall.	44
4.3	Visi dan Misi PT. Agung Automall Soekarno-Hatta.	44
4.4	Keunggulan	45
4.5	Struktur organisasi PT. Agung otomat Soekarno Hatta.....	46
4.6	Deskripsi Tugas	47
	BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51	
5.1	Karakteristik Responden	51
5.1.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	51

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.

5.1.2	Responden berdasarkan usia	51
5.1.3	Responden berdasarkan Pendidikan	52
5.1.4	Responden berdasarkan Masa kerja	52
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	53
5.2.1	<i>Reward</i> (X1)	53
5.2.2	<i>Punishment</i> (X2)	55
5.2.3	Disiplin kerja (Y)	57
5.3	Uji Kualitas Data	58
5.3.1	Uji Validitas	59
5.3.2	Uji Realibilitas	62
5.4	Uji Asumsi Klasik	62
5.4.1	Uji Normalitas	63
5.4.2	Uji Multikolonieritas	64
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	65
5.4.4	Uji Autokorelasi	66
5.5	Analisis Data Penelitian	67
5.5.1	Regresi Linear Berganda	67
5.5.2	Uji Parsial (Uji T)	69
5.5.3	Uji Simultan (Uji F)	70
5.5.4	Koefisien Determinasi (R^2)	72
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian	73
5.6.1	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja	73
5.6.2	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja	74
5.6.3	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja	75
BAB VI PENUTUP		77
6.1	Kesimpulan	77
6.2	Saran	78

DAFTAR PUSTAKA



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

DAFTAR TABEL

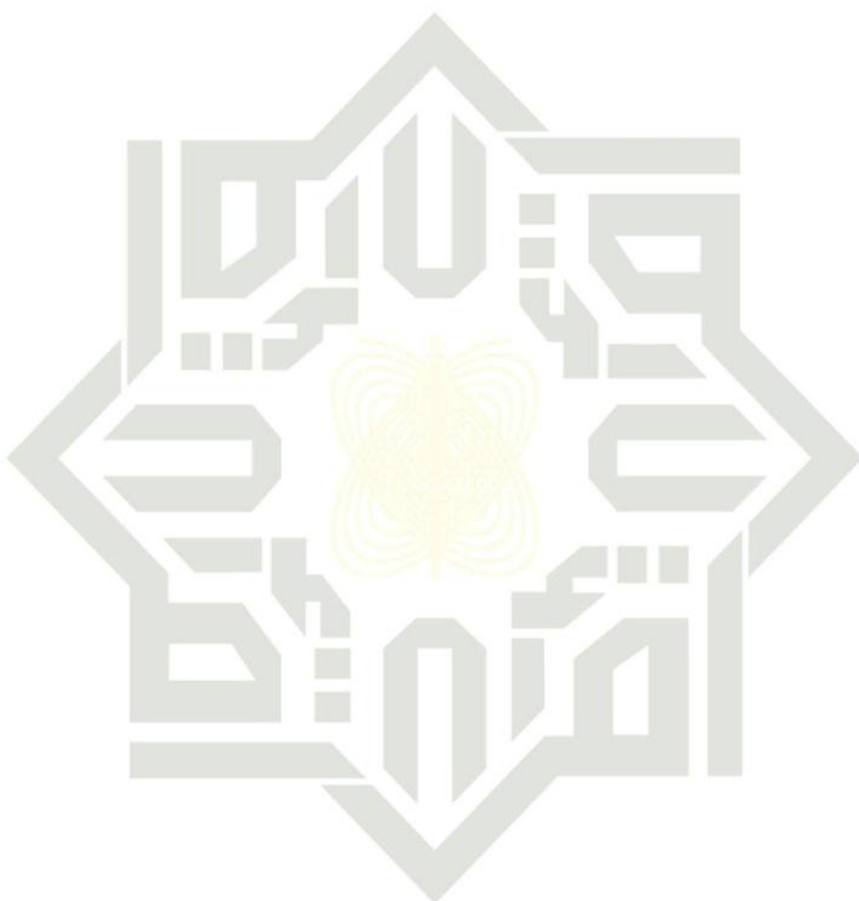
Tabel 1.1:	Tingkat Absensi Karyawan Bagian <i>Marketing</i> PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru 2015-2020	2
Tabel 1.2:	Target Pasar Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru	4
Tabel 1.3:	Data Insentif karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru Tahun 2021	5
Tabel 1.4:	Data <i>Reward</i> Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru Tahun 2016-2021	5
Tabel 1.5:	Surat Peringatan (SP) Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru	7
Tabel 1.6:	Data <i>Punishment</i> Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru Pada Tahun 2016-2020.	7
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	26
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 5.3	Responden Menurut Pendidikan	52
Tabel 5.4	Responden Menurut Masa kerja	53
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Reward</i> (X1)	53
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Punishment</i> (X2)	56
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Disiplin Kerja (Y)	57
Tabel 5.8	Uji Validitas <i>Reward</i> (X1)	59
Tabel 5.9	: Uji Validitas <i>Punishment</i> (X2)	60
Tabel 5.10	: Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)	60
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	62
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas dengan Kormogolov Smirnov	64
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	65
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	67
Tabel 5.15	Nilai Koefisien Regresi	68



UIN SUSKA RIAU

- 1. Dilengkapi dengan kutipan langsung atau tidak langsung dari sumber yang dikutip sebagai bagian 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 5.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	69
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	71
Tabel 5.18 Interpretasi Perhitungan Korelasi	72
Tabel 5.19 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	72



UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Tiap perusahaan membutuhkan sumber daya demi mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber energi, dan kekuatan yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu kegiatan atau tindakan. Dalam mencapai tujuan, tiap perseroan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten dapat menunjang keberhasilan perseroan tersebut. Beberapa konflik yang dihadapi oleh perseroan atau organisasi ialah menghadapi kecurangan yang terjadi dalam perusahaan baik dari karyawan maupun atasan dalam perusahaan.

Pimpinan yang baik harus menganalisa terlebih dahulu tentang kebutuhan karyawan, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* harus secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui penghargaan, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja. **Reksohadiprojo dalam Siahaan (2013 : 19)**

Menurut **Afandi (2018:12)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru merupakan salah satu dari 4 cabang dealer toyota yang ada di Pekanbaru. Perusahaan ini memiliki karyawan terdiri dari dua bagian yaitu bagian bengkel dan bagian *marketing*. Yang mana di dalam penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan bagian *marketing* saja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru, untuk aturan mengenai absensi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan izin jika sudah < 3 kali dianggap mengundurkan diri, untuk karyawan yang sakit harus ada surat keterangan sakit dari dokter. Pada Tabel berikut ini kita dapat melihat absensi karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

Tabel 1.1: Tingkat Absensi Karyawan Bagian *Marketing* PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru 2015-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/tahun	Absensi			Persentase Absen
				I	S	A	
1	2016	43	266	12	5	20	9,39%
2	2017	37	264	11	7	18	13,63%
3	2018	35	265	14	9	19	15,84%
4	2019	35	266	15	10	21	17,29%
5	2020	35	292	15	12	24	17,46%

Sumber: PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru , 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan persentase absensi pada tahun

2016 sebesar 9,39%, pada tahun 2017 sebesar 13,63% , pada tahun 2018 sebesar 15,84%, pada tahun 2019 sebesar 17,29 % , dan tahun 2020 sebesar 17,84%. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 17,84%.

Naik turunnya persentase absen karyawan setiap tahunnya berarti menunjukkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam melakukan absensi oleh perusahaan tersebut dan ini dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Dalam hal ini menunjukkan masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam kehadiran. Salah satu penyebab terjadinya ketidaksiplinan karyawan adalah kurangnya dalam pencapaian target oleh karyawan dari pihak *marketing* sehingga mereka tidak mendapatkan *reward* dari pihak perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012 :122) menyatakan bahwa *reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Penerapan *reward* pada perusahaan ini yaitu dengan cara dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa sertifikat dan diberikan pelayanan selama satu bulan. Pelayanannya dalam bentuk memberikan jasa servis mobil gratis dan memberikan tanggungan untuk sarapan pagi selama satu bulan. Dan apabila kinerja karyawan makin baik maka pihak perusahaan menaikkan jabatan bagi karyawan yang berprestasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Reward di perusahaan ini ada dua jenis yang diumumkan sebulan sekali setahun sekali. Untuk yang sebulan sekali adalah karyawan terbaik

- 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.

yang biasanya berupa setifikat penghargaan dan penerima insentif. Untuk pembagian reward setahun sekali apabila perusahaan mencapai target yang ingin dicapai perusahaan dan *rewardnya* berbeda beda tiap tahunnya kadang naik haji untuk karyawannya dan kadang juga jalan-jalan keluar negeri.

Fenomena yang sering terjadi diperusahaan ini adalah karyawan *marketing* sering tidak mencapai target yang diberikan kepada karyawan karena target pasar yang ditetapkan perusahaan untuk saat ini, sedangkan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru memiliki target pasar untuk masing-masing karyawan *marketing* berdasarkan status dari karyawan tersebut.

Berikut data tentang Target Pasar yang di tetapkan oleh perusahaan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Di perusahaan tersebut ada istilah *Trade* yang dikelompokkan menjadi karyawan training, S1 (*sales level 1*), dan S2 (*sales level 2*). Dan masing-masing kelompok memiliki target pasar yang berbeda.

Tabel 1.2 : Target Pasar Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

No	Trade	Target /bulan (unit)	Keterangan
1	Sales level 2 (S2)	8	Minimal delapan unit mobil dalam satu bulan
2	Sales level 1 (S1)	6	Minimal enam unit mobil dalam satu bulan
3	Training	3	Minimal tiga unit mobil dalam satu bulan

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru 2021

Dari tabel 1.2 Target Pasar Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Jika kelompok karyawan S2 maka target pasar yang ditentukan perusahaan yaitu harus menjual minimal 8 unit mobil dalam satu bulan. Kelompok karyawan S1 maka harus menjual 6 unit mobil dalam

satu bulan. Karyawan training harus menjual minimal 3 unit dalam satu bulan. Dan untuk mendapatkan insentif karyawan harus bisa mencapai target pasar yang telah di tetapkan. Berikut adalah data insentif yang di tetapkan perusahaan untuk beberapa mobil Toyota.

Tabel 1.3 : Data Insentif karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru Tahun 2021

No	Model	Inc Point
1	INNOVA	Rp. 400.000
2	FORTUNER	Rp. 700.000
3	RUSH	RP. 350.000
4	AVANZA	RP. 300.000
5	AGYA	RP. 312.200
6	CALYA	RP. 500.000
7	RAIZE	RP. 437.500
8	HILUX_DC	RP. 875.000

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru 2021

Table 1.3 menunjukkan data penerima *insentif* untuk karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru. Insentif akan didapatkan karyawan jika target pasar yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan dicapai oleh karyawan. Dan apabila karyawan tidak mencapai target penjualan tersebut maka karyawan tidak akan mendapatkan insentif dari perusahaan.

Tabel 1.4 : Data Reward Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru Tahun 2016-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Terbaik	Penerima reward
2016	35	12	30
2017	35	12	32
2018	35	12	28
2019	35	12	25
2020	35	12	20

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru 2021

- 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.

Table 1.4 menunjukkan data penerima *reward* untuk karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall Cabang Seokarno Hatta, Pekanbaru. Untuk karyawan terbaik akan diumumkan satu bulan sekali, untuk pembagian *reward* pada bagian marketing yang paling rendah yaitu pada tahun 2020 sebanyak 20 karyawan.

Pemberian *reward* pada bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Seokarno Hatta Pekanbaru mengalami naik turun, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Selain *Reward* adapun faktor disiplin karyawan adalah pemberian *Punishment* yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti masuk kerja tidak tepat waktu.

Menurut Purwanto dalam Purnama (2015) *Punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* (hukuman) karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru berupa surat peringatan . Penyebab pemberian surat peringatan (SP) yang dilakukan karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.5 : Surat Peringatan (SP) Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

SP 1	SP 2	SP 3
Apabila karyawan melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tidak masuk tanpa keterangan dan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan.	Apabila karyawan tidak merespon atas surat peringatan yang telah di berikan.	Apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal di perusahaan seperti : manipulasi data dan melakukan tindakan Kriminal.

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru, 2021

Tabel 1.5 merupakan aturan yang berlaku di perusahaan mengenai pemberian surat peringatan (SP) untuk karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Jika karyawan melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan yang terdapat pada tabel 3 maka akan diberi hukuman (*Punishment*). Berikut data karyawan yang mendapatkan SP 1, SP 2, dan SP 3 pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Tabel 1.6: Data *Punishment* Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru Pada Tahun 2016-2020.

Tahun	SP 1 (orang)	SP 2 (orang)	SP 3 (orang)	Mengundurkan Diri (orang)
2016	16	10	6	4
2017	17	12	10	6
2018	15	10	6	3
2019	14	9	7	5
2020	20	18	15	11

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru, 2021

Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dan jumlah karyawan terbanyak yang mendapatkan *punishment* yaitu pada tahun 2020. Adapun penyebab diberikannya *punishment* berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta

- 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.

Pekanbaru jika melanggar aturan yang telah tercantum pada tabel 1.5.

Apabila karyawan sudah diberikan SP 3 dan pada bulan berikutnya tidak terdapat perubahan maka pihak PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru akan memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK). Dan jika karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan dalam tiga bulan berturut turut maka perusahaan juga akan memberhentikan karyawan tersebut.

Hal ini dapat disimpulkan adanya permasalahan terhadap peraturan mengenai pemberian *reward* dan *punishment* sehingga dapat mengganggu kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan dari fenomena yang telah di paparkan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan Judul **Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.**

2.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Reward* berpengaruh secara persial terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh secara persial terhadap Disiplin kerjakaryawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin kerja karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah Reward, Punishment dan Disiplinkaryawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya *Reward* dan *Punishment* sehingga dapat meningkatkan Disiplin karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

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

Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

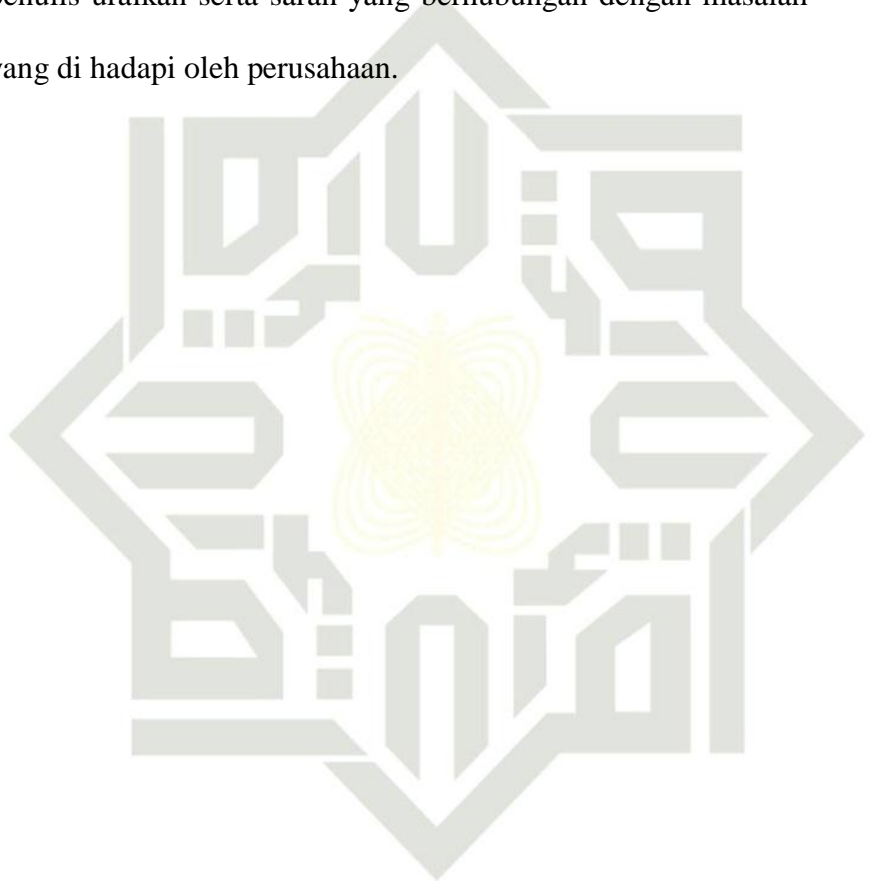
Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

KAJIAN TEORITIS

1. Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2011:34)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berjalan efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut **Kasmir (2015 : 172)** Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya atau kuantitatif (**Nawawi, 2010 : 37**).

Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajemen yaitu meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting agar perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

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

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, β bakas jasa-pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Afandi (2018:12)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut **Sutrisno (2016:86)** menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut **Siagian (2015:305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota

organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasikerjanya.

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan di dalam organisasi. Tidak disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi **Hasibuan dalam Siahaan (2013 : 23)** , diantaranya ialah :

1. Tujuan dan kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.

3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dan bisa disebut juga dengan *reward* ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

6. Sanksi hukum

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin

takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Afandi dalam Fadilla (2019 : 17)

meliputi:

1. Masuk kerja tepat waktu, disiplin dalam waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau disiplin dalam jam masuk kerjakaryawan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, disiplin dalam mengatur waktu serta mempergunakan waktu sebaik-baiknya untuk hal pekerjaan.
Tidak pernah mangkir atau tidak kerja, disiplin dalam menggunakan tata tertib hak izin sebaik-baiknya.
Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan, demi kelancaran serta ketertiban dalam menjalankan tugas.
Target pekerjaan, disiplin dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
Membuat laporan kerja harian, disiplin dan bekerja serta mengevaluasi hasil kerja dengan membuat laporan harian.



2.3 Reward

2.3.1 Pengertian Reward

Usaha untuk mendapatkan tenaga yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengguna dan pemilihan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Kadarisman (2012 :122) menyatakan bahwa *reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

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

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

2.3.2 Bentuk-Bentuk Reward

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

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

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

2.3.3 Jenis-jenis *Reward*

Triandari (2014) menyatakan bahwa *Reward* (penghargaan) dalam sebuah organisasi terbagi menjadi dua yakni penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

1. *Reward* intrinsik

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

2. *Reward* ekstrinsik

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

- a. Imbalan Finansial, yang dapat berbentuk gaji, upah atau bonus, Gaji penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah

pekerja masuk atau tidak. Gaji dikaitkan dengan prestasi karyawan yang mukhtahir (current), dimana pemberiannya diberikan pada Prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.

Jaminan Sosial, meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

Profit-sharing, pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan yang bentuknya bisa berupa kas atau saham.

e. Penghargaan atau pengakuan, Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atau jerih payah karyawan yang telah mereka kembangkan dalam organisasi. Yang terpenting adalah bahwa penghargaan yang diberikan agar bernilai dimata karyawan.

Promosi, merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Dalam menentukan siapa karyawan yang akan dipromosikan perlu dipertimbangkan minimal empat faktor, yaitu : prestasi kerja, senioritas, keadilan dan persahabatan.

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

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 Indikator Reward

Menurut Kadarisman dalam Ikhsan (2019 : 27) 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 pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)

2. Penghargaan

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

3. Pujian

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

4. Cuti

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

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.



2.4 Punishment

2.4.1 Pengertian *Punishment*

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

Menurut **Purwanto dalam Purnama (2015)** *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan. Sebenarnya hukuman bukan cara yang efektif untuk mengubah perilaku karyawan.

2.4.2 Bentuk-Bentuk *Punishment*

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

1. *Punishment* Preventif

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

- 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.

Dengan demikian *Punishment Preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment Preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari. Yang termasuk kedalam *Punishment Preventif* adalah :

1. Tata Tertib
2. Anjuran dan Perintah
3. Larangan
4. Paksaan
5. Disiplin
6. *Punishment* Represif

Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena 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 :

1. Pemberitahuan
2. Teguran
3. Peringatan
4. Hukuman

2.4.3 Jenis-Jenis *Punishment*

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

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

2.4.4 Indikator *Punishment*

Menurut **Pahlevi dalam Ikhsan (2019 : 34)** terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu :

- Tata Tertip
- Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang
- Pelaksanaan/tekanan
- Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan
- Teguran
- Peringatan
- Kebijakan PHK

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

5. Konsep Islam Terhadap Disiplin, Reward dan *Punishment*

2.5.1 Pandangan Islam tentang Disiplin

Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Hud ayat 112 :

فَأَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : *“Maka tetaplah engkau (Muhammad) (di jalan yang benar), sebagaimana telah diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang bertobat bersamamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sungguh, Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”*

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu disiplin yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Selain itu ada penjelasan isi Al.Quran yang lain mengatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang *Reward*

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

أُولَئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَنِعْمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ﴿١٣٦﴾

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

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

2.5.3 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:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدْعَةٌ إِلَىٰ قَوْمِهِمْ بِأَسِيٍّ شَدِيدٍ تَقْتُلُوهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ ۖ فَإِنْ تَطِيعُوا اللَّهَ فَقَدْ أُجِرْنَا حَسَنًا ۗ وَإِنْ تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا ﴿١٦﴾

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

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak diberlakukan

kepada semua umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia-manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang model seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, melainkan harus lebih berat lagi yaitu dididik dengan menggunakan hukuman.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Artita widi astuti, yayat sujatna, 2020 Vol 2 no 2	Pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan PT. Valve Automation Indonesia	Variabel x : <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel y : disiplin kerja	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja pada PT. Valve Automation Indonesia
2	Faizal hidayat, Feresheti nurdiana dihan, 2020 Vol 11. No 1	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan disiplin kerja PT. Tunggal prakasa plantation – 3 kecamatan sampoiniet kabupaten aceh jaya	Variable x : <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel y : Disiplin kerja	Ada pengaruh yang signifikan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan pt tunggal perkasa plantation -3 kecamatan sampoiniet kabupaten aceh jaya.
3	Aris sujatmiko dkk, 2020 Vol 3 no 1	Hubungan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja kariawan Rumah sakit gamed lubuk pakam kabupaten deli sedang	Variabel x : <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel y : Disiplin kerja	Ada hubungan yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai
4	Rumiris siahan,	Pengaruh <i>reward</i>	Variabel x :	Ada pengaruh yang

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

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

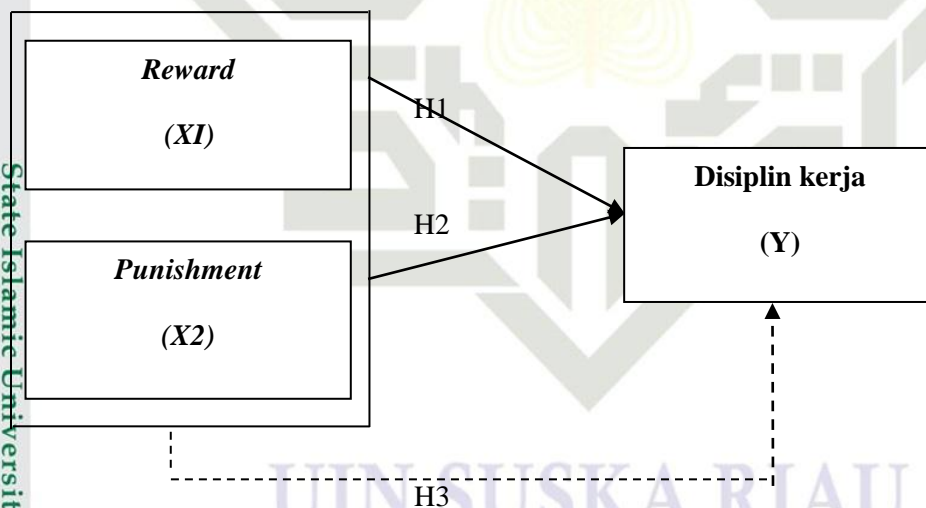
No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
2019 Vol 1 no 1	Amri, 2019 Vol 2 no 2	dan punishment terhadap Disiplin kerja karyawan PT Perkebunan nusantara III rambutan	reward dan punishment Variabel y : disiplin kerja	signifikan reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan PT. perkebunan nusantara III rambutan
2019 Vol 2 no 2	Dicky saputra dkk, 2017 Vol 8, no 1	Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja kerja kariawan PT. Kereta api indonesia (persero) devisi regional II sumatra barat.	Variabel x : Reward dan Punishment Variabel y : Kinerja	Secara bersama –sama terdapat pengaruh signifikan reward dan punishment terhadap disiplin kerja pada pegawai ksp balota kota papolo
2016 Vol 4 no	Anwar dan teuku dunija, 2016 Vol 4 no	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variable intervening di Waroeng Special Sambal Yogyakarta	Variabel x : <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel y : disiplin kerja	Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja maupun kinerja kariawan

2.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*)
 - a. *Reward* (X1)
 - b. *Punishment* (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*)
 - a. Disiplin kerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2)

Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Hasibuan dalam Siahaan (2013) Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - : Pengaruh secara simultan

2.8 Hipotesis

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

Menurut **Sugiyono (2017:72)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis dan pertimbangan terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1. Diduga *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Displin Karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

Reward adalah bentuk penghargaan perusahaan atas kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan bahkan memberikan reward selain gaji seperti tunjangan, bonus dan insentif dengan persyaratan tertentu guna menetapkan perilaku karyawan termasuk kedisiplinan. Kedisiplinan perlu ditingkatkan berkaitan dengan peningkatan pribadi karyawan yang berujung pada pemasukan perusahaan. **Astuti dan Sujatna (2021:82)**

H2. Diduga *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

- 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.

Astuti dan Sujatna (2021:83) mengatakan bahwa Pemberian

hukuman atau *punishment* menunjukkan bahwa perusahaan dengan tegas menjalankan aturan-aturan yang telah dibuat termasuk dalam hal hukuman baik ringan maupun sedang. Karyawan telah mengetahui aturan dan konsekuensi yang akan diterima jika melanggar seperti pemotongan gaji apabila tidak disiplin. Dengan mengetahui konsekuensi tersebut, karyawan cenderung berhati-hati dalam bertindak guna menghindari kesalahan. Hukuman juga bertujuan memberi efek jera bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dan telah menerima hukuman. Efek jera tentunya berdampak khususnya pada karyawan yang bersangkutan dan umumnya pada seluruh karyawan.

- H3. Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Disiplin Karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Drs Moh Thamrin Bey, M.Si dan Nofia Indrawati yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan Tahun 2019 .” berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara secara bersama-sama dan signifikan terhadap Disiplin Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variable	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Afandi (2018:12)	1. Masuk kerja tepat waktu. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja. 4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian Afandi dalam Fadilla (2019 : 17)	Likert
Reward (X1)	Menyatakan bahwa <i>reward</i> adalah semua bentuk <i>return</i> baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kadarisman (2012 :122)	7 Gaji 8 Penghargaan 9 Pujian 10 Cuti 11 Tunjangan Kadarisman dalam Ikhsan (2019 : 27)	Likert
Punishment (X2)	Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Punishment merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan. Sebenarnya hukuman bukan cara yang efektif untuk mengubah perilaku karyawan. Purwanto dalam Purnama (2015)	1. Tata Tertip 2. Usaha meminalisir kesalahan yang akan datang 3. Pelaksanaan/tekanan 4. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan 5. Teguran 6. Peringatan 7. Kebijakan PHK Pahlevi dalam Ikhsan (2019 : 34)	Likert

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno - Hatta Pekanbaru yang beralamat JL.Soekarno – Hatta No.13, Labuh Baru., Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan divisi *marketing* PT.Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan September 2020 sampai bulan September 2021.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2014 : 193) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *Reward, Punishment*, Disiplin yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2011:80) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui

departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan divisi marketing pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta yaitu sebanyak 35 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2010 : 116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010 : 122-123)** *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal

ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan divisi marketing pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Kuesioner.

Menurut **Mahyarni (2014:62)** Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan suatu daftar pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Daftar kuisisioner tersebut selanjutnya diajukan kepada masing-masing responden.

Dalam kuisisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.2 Wawancara

Menurut **Mahyarni (2014:62)** wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukann wawancara langsung dengan responden tentang aktifitas yang mereka lakukan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh

informasi-informasi data yang bersifat teknis dan sekaligus mendukung data yang belum terkumpul melalui kuisioner.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru..

3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012 : 45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2011 : 132) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.

Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap tiap pertanyaan itu significant, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut **Noor (2011:112)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji multikolinieritas

Menurut **Suliyanto (2011:88)** Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Pengujian ini dilakukan dengan melalui metode kolerasi parsial yang dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi R^2 keseluruhan dengan nilai koefisien kolerasi parsial semua variabel bebasnya. Jika nilai koefisien determinasi R^2 lebih besar dari nilai koefisien korelasi parsial semua variabel maka model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas.

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot

membentuk pola tertentu (menyebarkan) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** 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 korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi 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 negative

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Persamaan : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Dimana :

= Disiplin Kerja

= Konstanta

- 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.

n = Jumlah Variabel
 β_1 = Koefisien Regresi
 X_1 = *Reward*
 X_2 = *Punishment*
 e = Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

SS : Sangat setuju = 5
 S : Setuju = 4
 N : Netral = 3
 TS : Tidak Setuju = 2
 STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 23.00.karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data data yang bersifat kuantitatif.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009:23)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel *independent* terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R².

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = F hitung
- R = Koefisien Determinasi
- k = Jumlah Variabel Penelitian
- n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

Ha diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$

Ho diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.9.2 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{rumus } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
- r = Koefisien Kolerasi
- n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. Ho diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Agung Automall adalah salah satu anak perusahaan dari Agung kon karena grup yang bergerak sebagai main dialer Toyota titik awal berdiri PT. Agung Automall dimulai dengan didirikannya Agung kan gar pada 20 Juli 1905 empat di Surabaya, Jawa timur oleh pasangan suami istri yaitu Samuel Panjahitan almarhum dan Ostina Emmanuel Panjahitan titik awal usaha inti Agung *Concern* yaitu sebagai perusahaan perdagangan otomotif.

Showroom dan bengkel didirikan pertama kali pada tahun 1095 empat di Surabaya oleh pasangan Samuel dan Ostina Emmanuel Panjahitan. Pada tahun 1099 dua, Agung *Concern* khusus menjual unit Toyota berupa nama menjadi PT. Agung Automall pada 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi trending Toyota ke PT. Agung Automall selanjutnya ke dialer An Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT. Agung Automall dan Agung concern menjadi *holding company*.

PT. Agung Automall sebagai main dialer resmi Toyota untuk wilayah Riau Jambi, Bengkulu, kepulauan Riau dan Bali dengan total jumlah karyawan tetap mencapai lebih dari 1000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan wilayah wilayah operasi PT Agung 27 auto mall. Bisnis PT. Agung Automall

- 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.

berkembang hingga menjadi importir kendaraan bermotor termasuk salah satunya kendaraan bermotor merek Toyota.

Seiring dengan perkembangan dunia otomotif di Indonesia dan pengalaman melakukan penjualan kendaraan bermotor merek Toyota. Pada tahun 1972, Agung *concern* di tunjuk sebagai *main dealer* Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru. pada tahun 1977 perusahaan ini merelokasi kantor pusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar dan resmi menjadi penyalur suku cadang Toyota PT. Agung Automall didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional Kedepaleran Toyota.

Pengalaman di bisnis transportasi membuat perusahaan yakin untuk mendirikan Agung *friend* sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi di Indonesia yang melayani perusahaan atau individu individual. PT. Agung otomat saat ini telah berkembang besar menjadi main dialer dan eksklusif untuk semua produk Toyota di Riau, kepulauan Riau, Jambi, Bengkulu dan Bali. Jaringan outlet perusahaan ini telah menjangkau hingga wilayah wilayah peloko sampai daerah tingkat dua dalam kurung kabupaten dan telah teroforisasi serta memenuhi standar Toyota.

Di Indonesia banyak terdapat distributor produk Toyota, salah satunya yaitu PT. Agung automatic cabang Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Untuk memperluas cakupan pemasaran Toyota Pekanbaru juga membuka sales outlet yaitu di jalan DR. Sutomo, SM. Amien, Imam Mupandar, 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.

4.2 Logo PT. Agung Automall.



Logo Toyota terdiri dari tiga Bulatan lonjong yang merupakan lambang dan jati diri merek Toyota. Dua Bulatan membentuk huruf tanda kutip the yang menyerupai dari huruf pertama dari kata “Toyota” sedangkan satu lingkaran menjadi bingkai untuk lingkaran lainnya. Sebenarnya setiap Bulatan tersebut memiliki arti tersendiri selain membentuk huruf “T”. arti dari Bulatan tersebut adalah:

Bulatan pertama mewakili pelanggan Toyota.

Bulatan kedua melambangkan komitmen agen Toyota untuk memuaskan para pelanggan melalui produk produk Toyota yang asli.

Bulatan terakhir menggambarkan kemungkinan berkembang nya teknologi dan inovasi yang tidak terbatas untuk semua produk Toyota.

4.3 Visi dan Misi PT. Agung Automall Soekarno-Hatta.

Suatu perusahaan yang baik, pasti memiliki visi dan misi perusahaan agar kinerja perusahaan memiliki tujuan nyata saat perusahaan berjalan. Visi dan misi perusahaan PT. Agung Automall adalah.

1. Visi perusahaan

Menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang prima dan terhormat.

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. Misi perusahaan

Kami memberikan nilai tambah bagi para Pemangku kepentingan

Kami membangun sumber daya manusia yang profesional.

Memproduksi mobil kompak bernilai terbaik.

Mengembangkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja tingkat dunia.

4 Keunggulan

Berbekal dari pengalaman yang panjang, maka banyak langkah berjejarah yang telah kami lalui untuk mencapai keberhasilan. Mengusung nama Nama besar Toyota yang memiliki standar terbaik di kelasnya, kami telah menjelma menjadi perusahaan otomotif yang tangguh dan piawai hal ini dibuktikan dengan begitu banyak penghargaan dan beragam sertifikat yang telah diraih.

Keunggulan lain dari perusahaan kami adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai langkah nyata untuk membangun Sumber daya manusia yang berkualitas Kami telah membangun fasilitas Learning center di Pekanbaru, hal ini dilakukan sebagai sebuah komitmen untuk menciptakan layanan yang terbaik untuk Mitra pelanggan.

4.5 Struktur organisasi PT. Agung otomat Soekarno Hatta

© Hak cipta

Hak Cipta Dilind

1. Dilarang mer

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

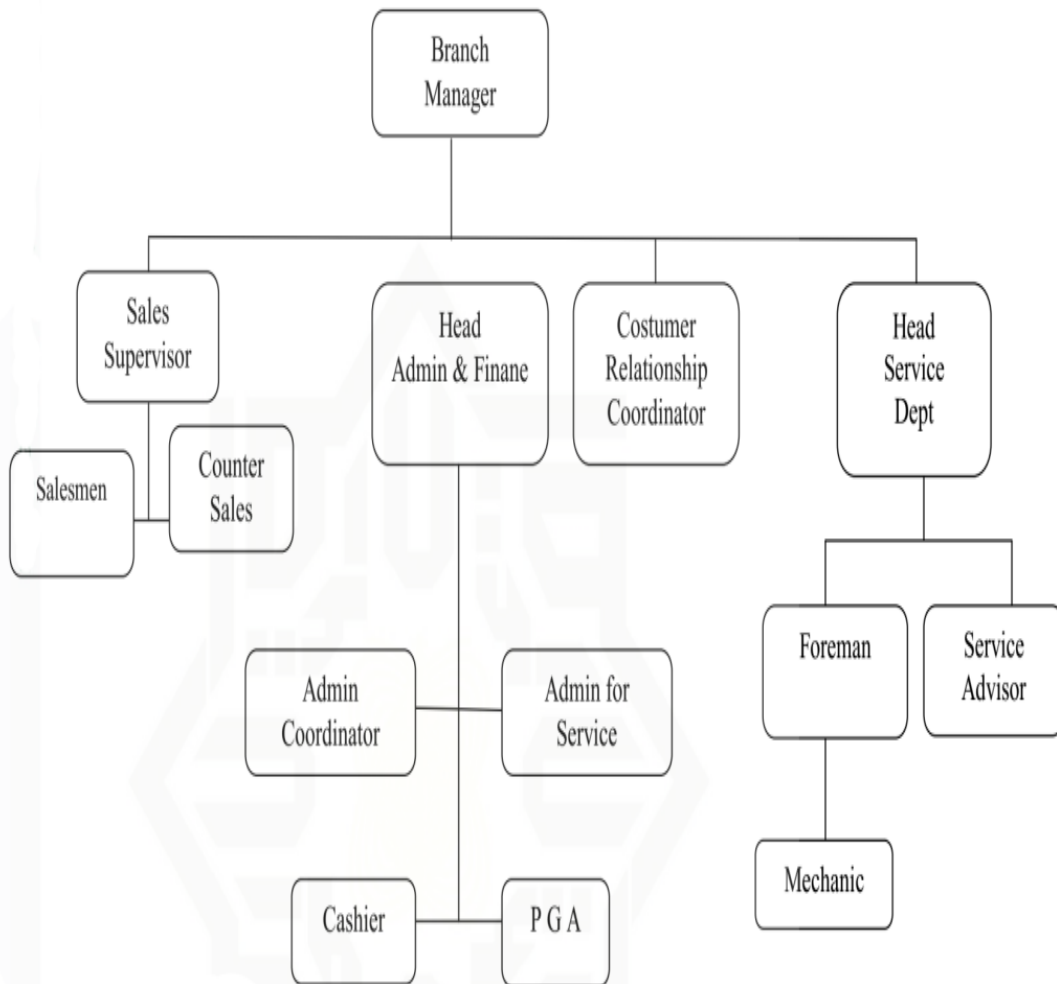
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

University of Salatan
Syarif Kasim Riau

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Agung otomat Soekarno Hatta



Struktur organisasi menggambarkan tanggung jawab dan wewenang masing masing bagian sehingga setiap tugas yang diberikan pimpinan dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan diharapkan oleh suatu organisasi. Struktur organisasi diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tujuan 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.

Untuk menjamin kelancaran kerja, PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru memiliki struktur organisasi lini Fungsional dan staf yang mempunyai tugas dan wewenang masing masing bagian yang dapat dilaksanakan secara efektif dan terawasi. Perusahaan menerapkan struktur organisasi lini fungsional dan staf karena perusahaan ini memiliki karyawan yang banyak dan merupakan suatu perusahaan yang besar.

4.6 Deskripsi Tugas

4.6.1 *Branch manager.*

1. Bertanggung jawab atas seluruh operasi yang berjalan di kantor cabang.
2. Melaksanakan perencanaan strategis yang telah dibuat oleh perusahaan pusat.
3. Memberikan pengarahan dan mengevaluasi hasil kerja kepada divisi.
4. Menyerahkan laporan kinerja kantor cabang kepada kantor pusat.

4.6.2 *Sales supervisor*

- Menyusun ulasan rencana penjualan tahunan, serta strategis pemasaran untuk dipresentasikan kepada kepala cabang.
- Mengkoordinir aktivitas konter sales dan sales.
- Melakukan analisa industri, pesaing dan analisa SWOT.
- Mempersiapkan rencana pemasaran dan periklanan berikut detail teknik promosi.

4.6.3 *Head admin and finance-dapartement*

1. Mengatur seluruh tugas administrasi, menerima laporan admin unit, kasir dan admin koordinator. Memberikan laporan kepada Branch manager tentang seluruh kegiatan administrasi.
2. Menandatangani surat permohonan pembayaran dengan cek dan membuat laporan persetujuan dari *Branch manager* untuk pengeluarannya.

4.6.4 *Costumer relationship coordinator*

1. Mengurus garansi produk, dan klaim produk Toyota dari costumer.
2. Menangani langsung interaksi dengan calon costumer atau costumer.

4.6.5 *Head department*

Bertanggung jawab atas seluruh operasi perusahaan di bagian bengkel.

4.6.6. *Salesman*

Mengadakan promosi secara *kan fussing (dor to dor)* memberikan info yang terbaru kepada calon kastemer secara langsung (*face to face*)
Memberikan data jalan kastemer sebagai data base kantor cabang.
Memberikan atau calon customer yang tertarik melakukan transaksi untuk diproses lebih lanjut oleh admin koordinator.

4.6.7 *Counter Salles*

melayani calon customer yang dapat datang ke *showroom*
Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh calon customer mengenai produk yang ditawarkan.

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. Menginformasikan produk terbaru yang dikeluarkan PT. Agung auto mall.

Menyediakan formulir dan hal hal lain untuk mengurus transaksi jual beli yang akan diserahkan kepada admin koordinator untuk diproses lebih lanjut .

4.6.8 Admin koordinator

Mengurus dokumen kepemilikan kendaraan.

4.6.9 Foreman

Melayani pelanggan yang ingin servis produk Toyota.

2. menerima keluhan dari kastemer dan menyampaikan kepada mekanik. Memeriksa kelengkapan Sparepart kendaraan dan melakukan pemesanan.

4.6.10 Service advisor

1. Memberikan saran kepada pelanggan mengenai kebutuhan pelayanan perbaikan, perawatan dan peningkatan kendaraan. Me ngamati pola kerusakan pada kendaraan.

4.6.10 Admin for units.

Bertanggung jawab atas stok yang ada pada cabang.

Mengatur pengiriman mobil pada calon pelanggan serta memberikan laporan pada administrasi.

4.6.11 Cashier.

- a. Menerima pembayaran tunai dan pemesanan kredit kendaraan.
- b. Mencatat semua pemasukan pengeluaran harian.

4.6.12 *Admin for service.*

Melayani administrasi pelayanan perbaikan, perawatan, serta peningkatan kendaraan.

Mengatur pelayanan perpanjangan surat surat kendaraan.

4.6.13 *Mechanic.*

Menangani servis kendaraan melalui perantara foreman.

Menyelesaikan keluhan pelanggan.

4.6.14 *FGA.*

Mengatur penyimpanan dokumen dalam gudang.

2. memegang akses atas peminjaman dokumen dalam gudang.

Melakukan pemusnahan dokumen yang telah melewati masa

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

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Dengan nilai t hitung $(4,012) > t$ tabel $(2,037)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Dapat disimpulkan jika semakin optimal perusahaan memberikan reward kepada karyawannya, maka akan meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

Secara parsial *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Dengan nilai t hitung $(3,646) > t$ tabel $(2,037)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Dapat disimpulkan apabila semakin optimal perusahaan memberikan punishment kepada karyawan yang membuat kesalahan, maka akan meningkatkan disiplin kerja pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

Secara simultan *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Dengan uji simultan diketahui F_{hitung} sebesar $(16,929) > F_{\text{tabel}} (3,29)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa semakin optimal perusahaan memberikan reward dan punishment maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru



4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,816. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 66,5% terhadap disiplin kerja, Sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, keadilan, dan lain-lain.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

Untuk variabel *reward*, karena *reward* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Pemilik perusahaan sebaiknya semakin gencar memberikan reward kepada karyawannya yang berprestasi yang mana nantinya akan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Mengingat *punishment* berpengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Maka perusahaan harus bisa mempertahankan ketegasannya kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan agar tingkat disiplin kerja karyawan meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- © 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.
- Andi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Al-Fatih, Qur'an. 2008, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Surabaya : PT. Insan Media Pustaka
- Hamrin dan Indrawati, Novia . 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan. (<http://repository.stiedewantara.ac.id/1252/1/PENELITIAN%20Pak%20HAMRI.pdf>. diakses 18 Januari 2020)
- Hozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: CV Haji Masanggung
- _____, Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas* .PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Khsan, Muhammad. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE CABANG PERAWANG SATELITE SIAK. (<http://repository.uin-suska.ac.id/25122/1/GABUNGAN.pdf>. diakses 31 Desember 2019)
- Kadarisman. 2012. *Manajemen kompensasi* . Jakarta: Rajagrafindopersada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.Andi.
- Mangkunegara, AnwarPrabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Mahyanti.2014. *Knowledge Management Dan Prilaku Berbagai Pengetahuan Dosen*.Pekanbaru: Lemabaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nawawi Hadari. 2010. *Perencanaan SDM*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Noor, Jiliasyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.



- Pahlevi, Resa Nur. 2012. Jurnal Pengaruh Metode Reward dan Punishment pegawai Negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat kota Cilegon. Universitas Sultan Agung Tertayas Serang. Banten
- Purnama, Ade Vici. 2015. Jurnal Skripsi pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya
- Rahmawati, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rahmawati, Anwar. 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Bandung : Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, Anwar. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: Andi offset
- Rahmawati, Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmawati, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rahmawati, S. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavioral (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru .(online) (<http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/al-tishad/article/view/3110/1987>, diakses 2014)
- Rahmawati, Anwar. 2013. Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara III rambutan. (online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/25252/2494>, diakses oktober 2013)
- Rahmawati, Fadilla rahmat. 2019. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI. (<http://repository.uin-suska.ac.id/24842/2/GABUNGAN.pdf>, diakses 30 Desember 2019)



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

© Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KUISIONER

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu Karyawan
 PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta, Pekanbaru

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekabaru**”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab kuisisioner berupa pernyataan yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, sesuai dengan kenyataan dilapangan, Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
VELIA KRISMADANTI
NIM. 11770123283

I. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Nama : _____
- 2. Umur : _____ Tahun
- 3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- 4. Pendidikan : SMA S1
 S2
- 5. Masa Kerja : 0 – 1 Tahun
1 – 5 Tahun
>5 Tahun



II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar yang sesuai dengan keadaan, pendapatan dan perasaan Bapak/Saudara. Bukan berdasarkan pendapatan orang lain atau pendapat umum.
2. Berikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Saudara pilih.
3. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :

a. Sangat Setuju	(SS)	Bobot nilai 5
b. Setuju	(S)	Bobot nilai 4
c. Netral	(N)	Bobot nilai 3
d. Tidak Setuju	(TS)	Bobot nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju	(STS)	Bobot nilai 1

III. LEMBAR KUISIONER

1. Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Masuk kerja tepat waktu					
	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja					
2	Pengguna waktu secara efektif					
	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.					
3	Tidak pernah mangkir atau tidak kerja					
	Saya tidak pernah menunda pekerjaan.					
4	Mematuhi semua peraturan perusahaan					
	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah diterapkan perusahaan.					
5	Target pekerjaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
6	Membuat laporan kerja harian					
	Saya selalu membuat laporan tentang pekerjaan yang telah saya selesaikan setiap hari.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

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

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

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

2. Reward (X1)

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. 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.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2	Penghargaan Saya mendapatkan imbalan diluar gaji. Perusahaan memberikan reward kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja. Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran.					
3	Pujian Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik. Rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan PT. AGUNG AUTOMALL, PEKANBARU					
4	Cuti Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk lebih disiplin dalam bekerja					
5	Tunjangan Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban. Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga Ketika saya pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun.					

2. Punishment (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tata tertip Perusahaan menciptakan tata tertib untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan					
2	Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang Karyawan mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
3	Pelaksanaan/tekanan Paksaan/tekanan yang diterapkan perusahaan					

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

	membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.						
4	Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan						
	Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dengan alasan yang jelas.						
	Teguran						
	Teguran yang diberikan atasan membrikan motivasi bagi saya untuk memperbaiki kesalahan yang saya lakukan.						
7	Peringatan						
	Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.						
7	Kebijakan PHK						
	Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan.						

LAMPIRAN TABULASI

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

Responden	REWARD (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	43
2	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	36
3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	40
4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	24
5	3	2	3	3	4	3	3	2	3	5	31
6	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	37
7	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
9	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	42
10	3	2	1	1	2	4	3	3	3	3	25
11	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41
12	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
13	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
14	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	44
15	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	37
16	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25
17	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
20	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	24
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	2	3	3	4	3	4	3	3	3	33
28	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
29	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
30	5	2	3	3	4	3	4	3	3	3	33
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
32	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	45
33	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	4	5	3	4	4	3	4	2	4	5	38



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

No Responden	PUNISHMENT (X2)							TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	4	5	5	5	4	3	31
2	4	3	3	5	3	3	5	26
3	4	5	4	5	3	4	3	28
4	3	2	2	3	2	2	3	17
5	3	2	3	3	4	3	3	21
6	2	3	4	3	5	4	4	25
7	4	5	5	5	4	4	4	31
8	5	5	5	5	5	5	4	34
9	5	4	4	5	4	4	5	31
10	3	2	1	1	2	4	3	16
11	4	3	4	4	4	5	4	28
12	4	4	4	3	3	3	4	25
13	4	4	3	4	4	3	4	26
14	5	5	4	5	4	5	5	33
15	5	4	4	4	4	3	4	28
16	2	2	2	3	3	3	2	17
17	3	3	4	3	2	3	3	21
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	2	2	2	2	2	2	2	14
20	1	1	3	1	3	3	3	15
21	4	4	4	4	4	3	4	27
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	5	4	5	4	4	5	31
25	5	5	5	3	5	5	5	33
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	2	3	3	4	3	4	24
28	4	3	3	3	3	3	4	23
29	4	4	3	4	3	4	4	26
30	5	2	3	3	4	3	4	24
31	4	5	5	5	5	5	4	33
32	4	5	5	5	5	5	4	33
33	4	4	4	5	4	3	4	28
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	5	2	3	3	4	3	4	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 State of Sultan Syarif Kasim Riau



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

No Responden	DISIPLIN KERJA (Y)						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	3	4	5	5	4	25
2	3	3	5	5	4	5	25
3	5	4	3	5	4	4	25
4	3	3	4	4	4	3	21
5	3	3	5	5	4	3	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	4	5	4	24
9	4	5	3	5	4	4	25
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	4	4	5	4	4	25
12	5	4	5	5	4	4	27
13	4	2	3	4	4	3	20
14	5	5	5	4	4	4	27
15	3	4	4	4	4	5	24
16	2	2	2	2	3	3	14
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	2	2	4	4	3	4	19
20	3	3	3	3	3	4	19
21	3	4	3	3	4	3	20
22	4	3	4	3	5	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	5	5	5	4	28
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	5	4	4	25
27	4	4	4	4	5	4	25
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	5	4	25
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	3	4	3	4	22
33	3	4	4	4	4	4	23
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	5	4	25

- 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 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	77,1	77,1	77,1
	Perempuan	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-30 Tahun	24	68,6	68,6	68,6
	31-40 Tahun	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	42,9	42,9	42,9
	S1	17	48,6	48,6	91,4
	S2	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 Tahun	12	34,3	34,3	34,3
	1-5 Tahun	15	42,9	42,9	77,1
	>5 Tahun	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,6	8,6	11,4
	N	6	17,1	17,1	28,6
	S	16	45,7	45,7	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	7	20,0	20,0	22,9
	N	7	20,0	20,0	42,9
	S	10	28,6	28,6	71,4
	SS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,6	8,6	11,4
	N	11	31,4	31,4	42,9
	S	13	37,1	37,1	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	1	2,9	2,9	8,6
	N	12	34,3	34,3	42,9
	S	8	22,9	22,9	65,7
	SS	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

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

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

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

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	N	9	25,7	25,7	37,1
	S	15	42,9	42,9	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	16	45,7	45,7	51,4
	S	10	28,6	28,6	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	9	25,7	25,7	31,4
	S	18	51,4	51,4	82,9
	SS	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	N	11	31,4	31,4	42,9
	S	15	42,9	42,9	85,7
	SS	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	N	15	42,9	42,9	54,3
	S	12	34,3	34,3	88,6
	SS	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

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

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

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	13	37,1	37,1	42,9
	S	13	37,1	37,1	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,6	8,6	11,4
	N	6	17,1	17,1	28,6
	S	15	42,9	42,9	71,4
	SS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	8	22,9	22,9	25,7
	N	7	20,0	20,0	45,7
	S	10	28,6	28,6	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,6	8,6	11,4
	N	11	31,4	31,4	42,9
	S	13	37,1	37,1	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

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

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5,7	5,7	5,7
TS	1	2,9	2,9	8,6
N	13	37,1	37,1	45,7
S	7	20,0	20,0	65,7
SS	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	11,4	11,4	11,4
N	9	25,7	25,7	37,1
S	15	42,9	42,9	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5,7	5,7	5,7
N	16	45,7	45,7	51,4
S	10	28,6	28,6	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5,7	5,7	5,7
N	9	25,7	25,7	31,4
S	18	51,4	51,4	82,9
SS	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5,7	5,7	5,7
N	11	31,4	31,4	37,1
S	16	45,7	45,7	82,9
SS	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	8,6	8,6	8,6
N	12	34,3	34,3	42,9
S	16	45,7	45,7	88,6
SS	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	10	28,6	28,6	31,4
S	17	48,6	48,6	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	7	20,0	20,0	22,9
S	16	45,7	45,7	68,6
SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	22,9	22,9	22,9
S	18	51,4	51,4	74,3
SS	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	9	25,7	25,7	25,7
S	22	62,9	62,9	88,6
SS	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

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

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,622	,543	,652	,541	,455	,684	,349	,400	,381	,729
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,001	,006	,000	,040	,017	,024	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,622	1	,757	,796	,586	,641	,594	,599	,648	,516	,880
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,543	,757	1	,696	,770	,675	,530	,593	,721	,590	,884
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,652	,796	,696	1	,577	,501	,563	,492	,504	,442	,816
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,003	,002	,008	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,541	,586	,770	,577	1	,662	,558	,397	,730	,670	,824
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,018	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,455	,641	,675	,501	,662	1	,522	,601	,706	,440	,786
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,002	,000		,001	,000	,000	,008	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	,684	,594	,530	,563	,558	,522	1	,595	,485	,343	,745
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,001		,000	,003	,043	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,349	,599	,593	,492	,397	,601	,595	1	,447	,194	,670
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,000	,003	,018	,000	,000		,007	,264	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	,400	,648	,721	,504	,730	,706	,485	,447	1	,665	,798
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,002	,000	,000	,003	,007		,000	,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari hak cipta
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah
 b. Pengutipan tidak merugikan hak-hak ekonomi hak cipta
 2. Dilarang mengumumkan dan mendistribusikan tanpa izin

© Hak cipta milik UIN

Kritik atau tinjauan suasan
 I Suska Riau.

of Sultan Syarif I

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 © Hak cipta milik Universitas Sultan Syarif
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, pengajaran atau
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan umum
 2. Dilarang mengumumkannya

N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	,381	,516	,590	,442	,670	,440	,343	,194	,665	1	,664
	Sig. (2-tailed)	,024	,002	,000	,008	,000	,008	,043	,264	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,729	,880	,884	,816	,824	,786	,745	,670	,798	,664	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VARIABEL X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,560	,515	,614	,540	,426	,679	,758
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,001	,011	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,560	1	,801	,806	,561	,691	,573	,888
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,515	,801	1	,708	,770	,675	,530	,878
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,614	,806	,708	1	,566	,516	,554	,851
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,540	,561	,770	,566	1	,662	,558	,803
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,426	,691	,675	,516	,662	1	,522	,776

of Sultan Syarif I
 kritik atau tinjauan sua
 i Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,001	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,679	,573	,530	,554	,558	,522	,755
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,758	,888	,878	,851	,803	,776	,755
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VARIABEL Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,683	,499	,607	,625	,462	,831
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,683	1	,422	,488	,431	,543	,762
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,003	,010	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,499	,422	1	,678	,601	,588	,798
	Sig. (2-tailed)	,002	,012		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,607	,488	,678	1	,516	,566	,820
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,002	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,625	,431	,601	,516	1	,495	,769
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,002		,003	,000

	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	,462**	,543**	,588**	,566**	,495**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,000	,003		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,831**	,762**	,798**	,820**	,769**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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



UIN SUSKA RIAU

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	7

VARIABEL Y

Reliability Statistics

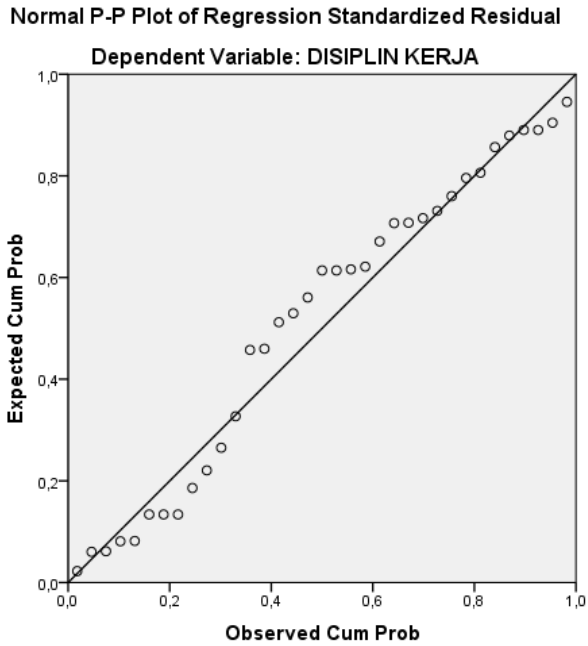
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	6

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 ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48553335
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,102
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

- 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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,585	2,325		4,552	,001		
	REWARD	,580	,145	,583	4,012	,000	,032	2,682
	PUNISHMENT	,906	,248	,556	3,646	,000	,032	2,682

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,816 ^a	,665	,644	2,12624	1,894

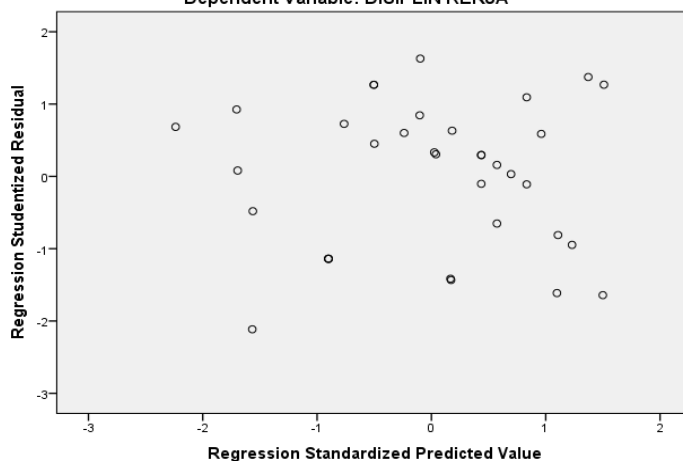
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: DISIPLIN KERJA



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

umkahan menyebutkan sumber:

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,585	2,325		4,552	,001
	REWARD	,580	,145	,583	4,012	,000
	PUNISHMENT	,906	,248	,556	3,646	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,585	2,325		4,552	,001
	REWARD	,580	,145	,583	4,012	,000
	PUNISHMENT	,906	,248	,556	3,646	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,238	2	111,119	16,929	,000 ^b
	Residual	210,048	32	6,564		
	Total	432,286	34			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

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

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

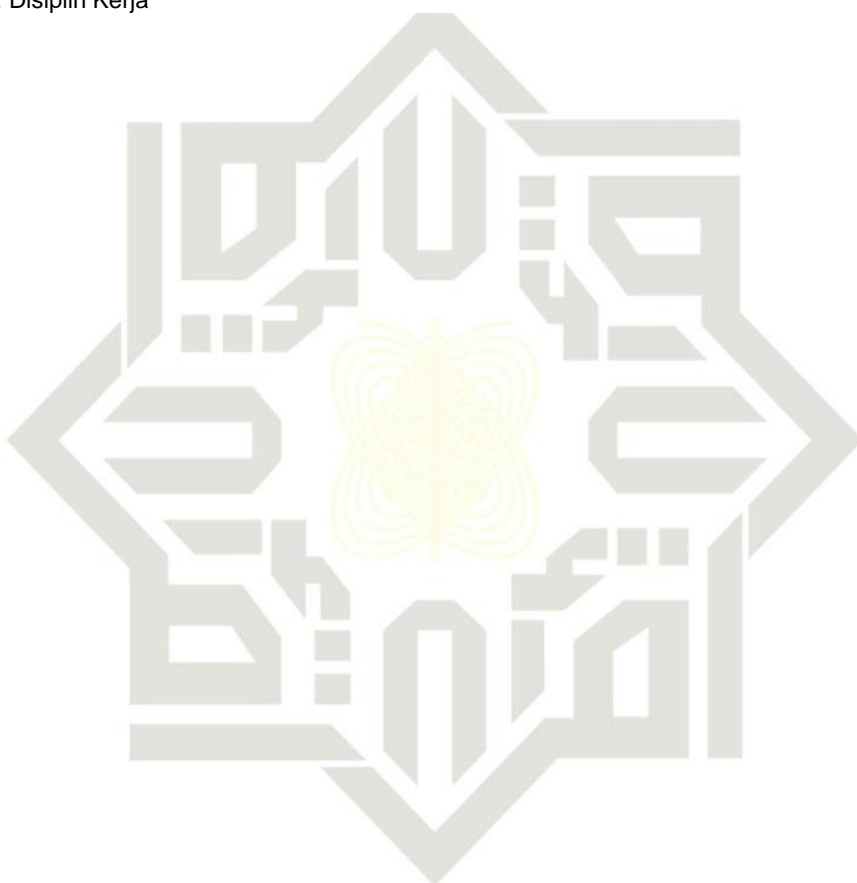
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,644	2,12624

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

1. Dilarang mengutip 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 mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





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



Pekanbaru, 07 Juni 2021

Nomor : HRD-208/EXT/0665/VI/2021
Lampiran : 1 (Satu Berkas)
Hal : Balasan

Kepada Yth,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Dengan Hormat,
Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rima Novia
Jabatan : PA

Menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang tersebut dibawah ini:

Nama : Velia Krismadanti
NIM : 11770123283
Jurusan : Manajemen

Telah kami setuju untuk mengadakan Penelitian di PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta dengan judul " Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya.

Agung Toyota
Cabang Soekarno Hatta


PT. AGUNG AUTOMALL
CABANG SOEKARNO HATTA

Rima Novia
PA

PT Agung Automall
Jl. Soekarno Hatta No. 13 Arengka, Pekanbaru
T+62761 587342
www.agungtoyota.co.id

A Member of Agung Concern

- 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

Velia Krismadanti, lahir di Palembang pada tanggal 10 Januari 1999, Anak dari pasangan Ayahanda Samhudi dan Ibunda Misra Teti Sarli. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara Penulis mengawali pendidikan Sekolah Dasar Negeri 003 Desa Mudik Ulo Kecamatan Hulu Kuantan dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 02 Desa Mudik Ulo Kecamatan Hulu Kuantan pada tahun 2011 dan lulus pada tahun 2014 . Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Serumpun Kecamatan Pasir Penyau dan kemudian lulus ujian pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 melalui jalur UMUM diterima menjadi mahasiswa pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Akhirnya tepat pada hari Rabu tanggal 13 Oktober 2021 di Munaqasahkan dalam sidang Panitia Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan dinyatakan LULUS Dengan Judul Skripsi “**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. GUNUNG AUTOMALL CABANG SOEKARNO HATTA PEKANBARU**” Dengan Menyandang Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Dengan Predikat Memuaskan.