

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BALAM SAWIT  
SEJAHTERA ROKAN HILIR.**

**SKRIPSI**

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

OLEH :

**WIRA SAPUTRA**  
**NIM. 11970110365**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023M/1444H**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

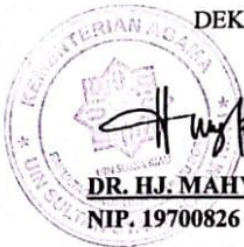
NAMA : WIRA SAPUTRA  
 NIM : 11970110365  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BALAM SAWIT  
 SEJAHTERA ROKAN HILIR

**DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING**

**SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si**  
 NIP. 19820806 200604 2 002

**MENGETAHUI**

**DEKAN**



**DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PRODI S1 MANAJEMEN**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Wira Saputra  
NIM : 11970110365  
Jurusan : SI Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir  
Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

**TIM PENGUJI**

Ketua  
Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris  
Zulhaida, SE, MM

Penguji I  
Qomariah Lahamid, SE, M.Si

Penguji II  
Desvi Emti, SE, M.Si



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2023

Tanggal : 04 Mei 2023

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wira Saputra  
 NIM : 11970110365  
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangko Sempurna 07 Februari 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : SI Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas  
 Kerja Karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila 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, 04 Mei 2023

Yang membuat pernyataan



Wira Saputra  
 NIM : 11970110365

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRAK

### PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BALAM SAWIT SEJAHTERA ROKAN HILIR

Oleh:

**WIRA SAPUTRA**  
**NIM. 11970110365**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Responden dalam penelitian ini berjumlah 143 orang dengan menggunakan rumus sensus. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. *Punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Secara simultan variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Nilai R Square sebesar 0,560 atau 56% berarti variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* sementara sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

**Kata Kunci : Reward, Punishment dan Produktivitas kerja Karyawan**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. BALAM PALM PROSPEROUS ROKAN HILIR

By:

**WIRA SAPUTRA**  
**NIM. 11970110365**

*The purpose of this study was to determine the effect of Reward and Punishment on employee work productivity at PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Respondents in this study amounted to 143 people using the census formula. The data analysis in this study was quantitative using multiple linear regression methods and the data was analyzed using the SPSS program. Based on the results of this study, it shows that rewards affect the work productivity of employees at PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Punishment affects the work productivity of employees at PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Simultaneously the reward and punishment variables have a significant effect on the work productivity variables of employees at PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. The R Square value of 0.560 or 56% means that the variable employee productivity is affected by reward and punishment while the remaining 44% is influenced by other variables not used in this study.*

**Keywords: Reward, Punishment and Employee Productivity**


**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.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga tercinta, Ayahanda Ari Sudarsono, Ibunda Rukiyah Wati, dan Adek Nabilla Rania Saputri yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.





## 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.

11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. Terima kasih kepada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
13. Sahabat seperjuangan Jefri Juliyanto, Budi Andika, Hadi Bayu Rosadi, Abdur Rahman, Darussalam, Agung Supriadi, Febri Arianto, Irfan, Adry, Roni, Taufik, Surya, Hari Wardana dan seluruh teman-teman Manajemen F'19, dan MSDM A dan B, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Maret 2023  
Penulis

UIN SUSKA RIAU  
**WIRA SAPUTRA**  
**NIM. 11970110365**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	17
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	18
2.2.2 Indikator Produktivitas.....	18
2.3 Pengertian <i>Reward</i> .....	20
2.3.1 Tujuan Pemberian <i>Reward</i> .....	21
2.3.2 Bentuk-bentuk <i>Reward</i> .....	22
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i> .....	23
2.3.4 Indikator <i>Reward</i> .....	25
2.4 Pengertian <i>Punishment</i> .....	26
2.4.1 Tujuan Pemberian <i>Punishment</i> .....	26
2.4.2 Bentuk-bentuk <i>Punishment</i> .....	26
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Punishment</i> .....	27
2.4.4 Indikator <i>Punishment</i> .....	28
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	29
2.5.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	29
2.5.2 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja .....	30
2.6 Pandangan Islam.....	30
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas .....	30
2.6.2 Pandangan Islam Tentang <i>Reward</i> .....	31
2.6.3 Pandangan Islam Tentang <i>Punishment</i> .....	32
2.7 Penelitian Terdahulu.....	33
2.8 Kerangka Pemikiran .....	37
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	38
2.10 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>

### 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.

3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	42
3.2	Jenis Dan Sumber Data .....	42
	3.2.1 Data Kuantitatif.....	42
	3.2.2 Data Primer .....	42
	3.2.3 Data Sekunder .....	42
3.3	Populasi Dan Sampel .....	43
	3.3.1 Populasi .....	43
	3.3.2 Sampel.....	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	44
	3.4.1 Angket (Kuesioner).....	44
	3.4.2 Observasi.....	44
3.5	Analisis Data .....	44
	3.5.1 Deskriptif Kuantitatif .....	45
3.6	Uji Kualitas Data.....	45
	3.6.1 Uji Validitas Data.....	45
	3.6.2 Uji Realibilitas .....	46
	3.6.3 Uji Normalitas .....	46
	3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	46
	3.6.5 Uji Multikolonieritas .....	46
	3.6.6 Uji Autokorelasi .....	47
	3.6.7 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.7	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	47
3.8	Uji Hipotesis.....	48
	3.8.1 Uji Parsial ( Uji T ).....	48
	3.8.2 Uji Simultan ( Uji F ) .....	49
	3.8.3 Uji Koefisien Determinasi.....	50
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>		<b>51</b>
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	51
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	51
	4.2.1 Visi .....	51
	4.2.2 Misi .....	52
4.3	Struktur Organisasi.....	52
4.4	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....	54
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>61</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	61
	5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
	5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	62
	5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
	5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
5.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	64

**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.

5.2.1	Produktivitas (Y).....	64
5.2.2	<i>Reward</i> (X1).....	65
5.2.3	<i>Punishment</i> (X2).....	67
5.3	Uji Kualitas Data.....	69
5.3.1	Uji Validitas .....	70
5.3.2	Uji Realibilitas .....	72
5.3.3	Uji Normalitas.....	73
5.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	74
5.3.5	Uji Multikolonieritas.....	74
5.3.6	Uji Autokorelasi.....	75
5.3.7	Uji Heteroskedastisitas.....	75
5.4	Analisis Data.....	76
5.4.1	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	76
5.4.2	Uji Parsial (Uji T).....	78
5.4.3	Uji Simultan (Uji F).....	79
5.4.4	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
5.5.1	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.....	82
5.5.2	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.....	83
5.5.3	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.....	85
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>87</b>
6.1	Kesimpulan .....	87
6.2	Saran.....	88

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

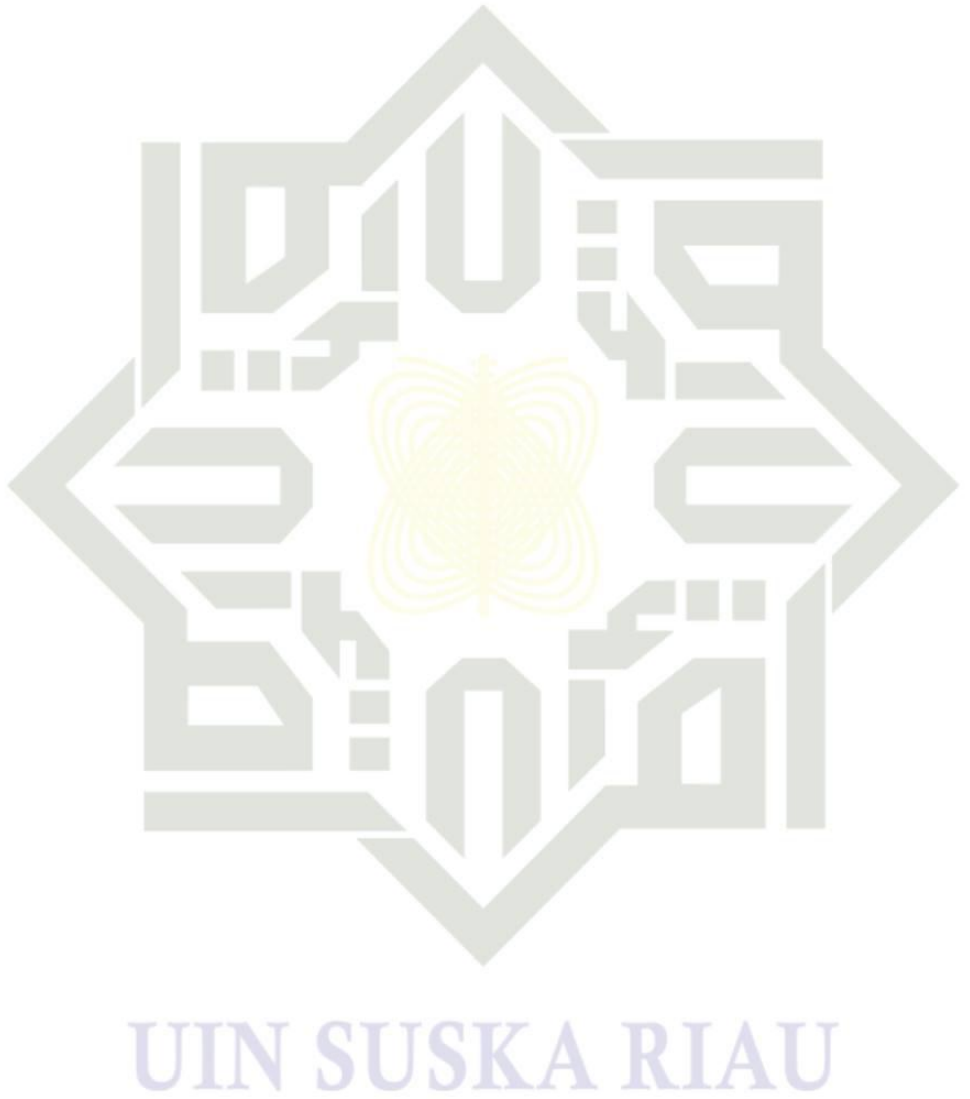
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera.....	2
Tabel 1.2	Data <i>Reward</i> Karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera .....	3
Tabel 1.3	Data <i>Punishment</i> karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera.....	5
Tabel 1.4	Data Produktivitas Karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	38
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	61
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas (Y) .....	64
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Reward</i> (X1).....	66
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Punishment</i> (X2).....	68
Tabel 5.8	Uji Validitas Produktivitas (Y) .....	70
Tabel 5.9	Uji Validitas <i>Reward</i> (X1) .....	71
Tabel 5.10	Uji Validitas <i>Punishment</i> (X2).....	72
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	73
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	74
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	75
Tabel 5.15	Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 5.16	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	77
Tabel 5.17	Hasil (Uji t) X1 Terhadap Y .....	78
Tabel 5.18	Hasil (Uji t) X2 Terhadap Y .....	79
Tabel 5.19	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	80
Tabel 5.20	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Balam Sawit Sejahtera.....	53



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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin berkembang, persaingan di dunia usaha semakin intensif, termasuk di bidang jasa. Dengan perkembangan tersebut, seringkali permasalahan yang dihadapi perusahaan menjadi semakin kompleks, karena perusahaan memiliki pesaing yang semakin banyak, namun perusahaan harus menjual produk sesuai dengan tujuan yang diharapkan dengan meningkatkan kualitas pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM). Menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan memerlukan pelayanan yang maksimal dari sumber daya manusia kepada konsumen. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, yang meliputi peran, manajemen dan komitmen karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka organisasi harus memenuhi beberapa kriteria dengan menerapkan konsep dan teknik sumber daya manusia yang tepat, termasuk penghargaan dan hukuman.

Gaji setiap individu harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. di sini harus ditekankan bahwa imbalan tidak hanya diukur dalam hal materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara orang dan lingkungan organisasi, begitu orang dirangsang oleh keuntungan finansial (financial rewards). Jika hak dikaitkan dengan penghargaan sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja, maka harus ada hukuman yang menjamin minimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. Hukuman adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh supervisor untuk perilaku tertentu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir yang juga memperkenalkan sistem *reward and punishment*. Penghargaan Peningkatan Produktivitas Karyawan diperkenalkan di PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Berdasarkan hasil Pra Survey yang dilakukan pada 17 Desember 2022 dengan Muhammad Yulianus, selaku Manager di PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir, informasi yang diperoleh peneliti bahwa pihak manager mengatakan bahwa penghargaan yang diberikan adalah tentang perusahaan mengacu pada kategori berdasarkan aturan dan tingkatan perusahaan dan karyawan pada penghargaan berdasarkan HKE (Hari Kerja Efektif). Penilaian reguler dan penilaian tempat kerja.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir**

No	Tahun	Jumlah karyawan
1	2017	157
2	2018	154
3	2019	168
4	2020	165
5	2021	143

Sumber data : PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

Dari tabel diatas kita dapat mengetahui bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan 157 orang, pada tahun 2018 mengalami penurunan karyawan dengan jumlah karyawan 154 orang, pada tahun 2019 mengalami kenaikan dengan jumlah karyawan sebanyak 168 orang, pada tahun 2020 mengalami penurunan karyawan, dengan jumlah karyawan sebanyak 165 orang. Pada tahun terakhir PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir Mengalami Penurunan sehingga, tahun 2021 jumlah karyawan tersisa sebanyak 143 karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

*Reward* yang diberikan kepada karyawan mulai dari diberikan fasilitas, dan dana tunai seperti bonus, serta sembako lainnya. PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir memberikan *reward* bukan ke karyawan saja tetapi kepada pihak luar. Sebagai Contoh : di perusahaan Balam Sawit Sejahtera aturan tidak boleh menerima uang / suap dalam bentuk apapun, apabila kedapatan dengan bukti, maka sipenerima dan pemberi akan mendapatkan sanksi berupa membayar uang sebesar 1 juta per kasus. Dana tersebut diberikan langsung kepada pihak yang menemukan pelanggaran itu. Pernah ditemukan oleh pihak SPSI bongkar buah Sawit dan Supir buah sawit. Tujuan diberikan nya *Reward* agar ada kompetisi sehat untuk semua karyawan untuk memacu diri menjadi lebih baik.

**Tabel 1.2**  
**Data *Reward* Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Triwulan	Penerima <i>Reward</i> ( orang)
1	2017	157	1	45
			2	42
			3	43
			4	44
2	2018	154	1	45
			2	43
			3	59
			4	32
3	2019	168	1	42
			2	56
			3	44
			4	45
4	2020	165	1	31
			2	47
			3	31
			4	45
5	2021	143	1	44
			2	45
			3	46
			4	62

Sumber data : PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari tabel 1.2 menunjukkan data pemberian *Reward* untuk karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa pemberian *Reward* pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir mengalami naik turun, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna untuk motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan mengatakan setuju akan penerapan *reward* dan *punishment* PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir, karna dengan adanya *reward* tersebut tentunya akan dapat membuat para karyawan semangat, disiplin dalam menjalankan tugasnya dan dengan penarapan *punishment* karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja dan senantiasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya mereka guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hukuman yang diberlakukan di PT. Balam Sawit Sejahtera mengacu pada aturan dan kategori perusahaan, yang dibuat berdasarkan tingkatan, hukuman ringan, sedang dan berat (masing-masing hukuman berlaku selama 6 bulan). Perusahaan juga secara berkala mengevaluasi pekerjaan karyawan untuk mendapatkan nilai untuk promosi, bonus, dan lainnya. Evaluasi pekerjaan karyawan berdampak negatif terhadap hukuman penerimaan karyawan. Sanksi terhadap karyawan tergantung dari tingkat kategori pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, mulai dari teguran, teguran, pemotongan gaji hingga pemecatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.3**  
**Data Punishment Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir Tahun 2017-2021**

No	Bagian	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat
1	Departemen Proses	2017	7	2	2
		2018	6	-	1
		2019	5	1	2
		2020	3	1	-
		2021	3	1	1
2	Departemen Sortasi	2017	6	2	2
		2018	7	1	2
		2019	6	1	-
		2020	3	2	1
		2021	4	2	2
3	Departemen Maintenance	2017	4	-	2
		2018	4	-	-
		2019	5	1	2
		2020	3	2	2
		2021	5	2	2

Sumber data : PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

Dari tabel 1.3 menunjukkan data pemberian *Punishment* untuk karyawan bagian Departemen Proses, Departemen Sortasi dan Departemen Maintenance pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir, ada pun penyebab diberikannya *Punishment*. berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir, yaitu terdapat jenis-jenis dan penyebab diberikannya *Punishment* yang diberlakukan bagi karyawan, diantaranya: Pertama hukuman ringan, berbentuk Surat Peringatan Pertama. Hukuman ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja. Kedua hukuman sedang, berbentuk Surat Peringatan Kedua, Hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Dan ketiga hukuman berat, berbentuk Surat Peringatan Ketiga. Hukuman ini diberikan apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak

#### 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.

mendapatkan perubahan maka pihak PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut(PHK)

Tujuan dari *punishment* adalah untuk mendisiplinkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan perusahaan sehingga sistem dapat berfungsi dengan baik. Biasanya, setelah menghukum karyawan, karyawan akan kembali disiplin dan berhati-hati lagi. Supaya kejadian yang sama tidak terjadi lagi, namun jika kesalahan diulang selama masa hukuman, perusahaan akan kembali ke tingkat hukuman yang lebih tinggi. Kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas organisasi.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Karena telah menerapkan system *reward* dan *punishment* dalam system kerja mereka, dan karyawan yang bekerja di perusahaan ini setelah mendapatkan *reward* dan *punishment* kinerja para karyawan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas yang dilakukannya, seperti kecepatan, ketetapan, ketelitian dan bekerja lebih baik untuk memajukan perusahaan ini.

Perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit non kebun. PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir yang berdiri pada tahun 2017 berpusat di Medan, perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit, ada regulasi pemerintah yang memperbolehkan perusahaan tanpa kebun bisa mendirikan pabrik, perusahaan PT. Balam Sawit Sejahtera bukan merupakan grup Wilmar, Musimas, Astra, PTP V, Slim. Tetapi perusahaan ini masih berdiri sendiri, kapasitas pabrik kelapa sawit (PKS), PT. Balam Sawit Sejahtera 45 ton perjam terbenah menuju ke yang lebih baik dan mengikuti arus peraturan pemerintah yang ada. PT.Balam Sawit

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Subsahtera dan subs adalah perusahaan yang bergerak dibidang pabrik kelapa sawit (PKS) yang memproduksi tandan buah segar dan Crude Palm Oil (CPO) sebagai produk olahan.

Di era persaingan yang terus berkembang, setiap perusahaan pasti harus melawan persaingan yang ada serta mengembangkan seluruh sumber daya manusia yang berkualitas. SDM itu sendiri merupakan aset yang sangat penting dan berharga dalam suatu perusahaan, dibalik keberhasilan perusahaan tersebut tentunya ada Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Pengembangan (SDM) adalah kegiatan yang harus dilakukan sedemikian rupa. Sehingga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diharapkan kegiatan pengembangan ini dapat memperbaiki dan menghilangkan kesenjangan dalam pelaksanaan pekerjaan yang benar. Perlu juga diperhatikan bahwa kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan tujuan terpenting dari manajemen sumber daya manusia, yang secara langsung atau tidak langsung sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena pada umumnya kemampuan kerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh sekolah dan kemampuan psikomotor saja, tetapi banyak hal lain yang tentunya harus diketahui. Sebagai faktor utama dan faktor produktivitas kerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 1.4 Data Produktivitas Karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi Cpo (kg/Tahun)	Realisasi Produksi Cpo (Kg/Tahun)	Tingkat Produktivitas (Kg/Orang)	Persentase target produksi
2017	157	37,540,000	26,720,000	170,191.08	19,90%
2018	154	36,210,000	27,330,000	177,467.53	19,19%
2019	168	37,840,000	24,840,000	147,857.14	20,06%
2020	165	39,490,000	24,560,000	148,848.48	20,93%
2021	143	37,520,000	25,950,000	181,468.53	19,89%

Sumber data : PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir Tahun 2017-2021

Pada tabel diatas kita dapat melihat produktivitas karyawan yang mengalami fluktuatif dan jumlah karyawannya selalu mengalami penurunan tiap tahunnya. Pada tahun 2017 produktivitas karyawan sebesar 170.191.08 dengan jumlah karyawan sebanyak 157 orang, pada tahun 2018 produktivitas karyawan sebesar 171.467.53 dengan jumlah karyawan 154 orang dengan jumlah produksi yang meningkat, pada tahun 2019 produktivitas karyawan sebesar 147.857.15 dengan jumlah karyawan 168 orang. Pada tahun 2020 produktivitas kerja karyawan sebesar 148.848.48 dengan jumlah karyawan 165 orang, dan pada tahun 2021 produktivitas kerja karyawan sebesar 181.468.53 dengan jumlah karyawan 143 orang dan berkurang 22 orang dari tahun sebelumnya menjadi 143 orang dan hasil produksi.

Dengan melihat tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir dalam lima tahun terakhir ini belum maksimal. Masih mengalami penurunan dalam pencapaian hasil produktivitas kerja karyawan. Dan masih belum memenuhi target yang diinginkan maka dari itu demi melancarkan dan meningkatkan

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

produktivitas kerja karyawan yang ada. Dengan adanya produktivitas kerja yang dapat akan bisa membantu perkembangan negara kedepannya.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). *Reward* dan *punishment* sangat penting terhadap produktivitas, karena melalui *reward* dan *punishment* ini, karyawan akan menjadi lebih berkualitas serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal ini saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. *Reward* dan *punishment* sangatlah erat hubungannya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan memahami bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus segera meningkatkan manajemen secara menguntungkan dan profesional, salah satunya dengan menggunakan sistem *reward* dan *punishment*. Penggunaan penghargaan dan hukuman dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam kesempatan ini peneliti melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH REWRAD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVIITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BALAM SAWIT SEJAHTERA ROKAN HILIR**”.

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera rokan Hilir?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir?

### Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward* secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *punishment* secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir?



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.

## Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *reward* dan *punishment* produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu :
  - a. Bagi Penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan.
  - b. Bagi Perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan.
  - d. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

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.

## Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

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**

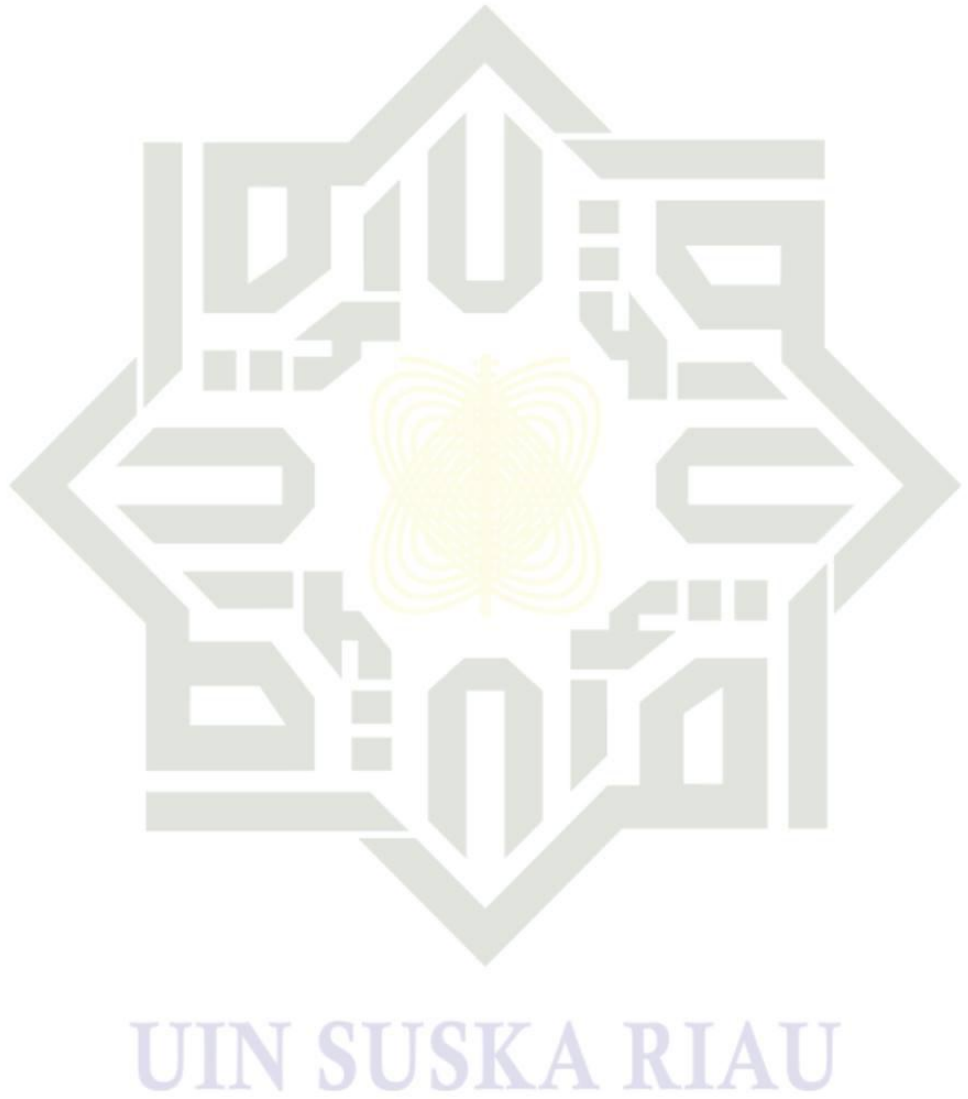
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

**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 IV : PENUTUP**

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Afandi, 2018**) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

**Bintoro dan Daryanto (2017:15)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

(**Hasibuan, 2017**) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahawa manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu yang mengatur hubungan serta peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki individu agar efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan. Menurut (**Hasibuan, 2017**) manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi adalah 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.

1. **Perencanaan**  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan**  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

**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. **Pengadaan**  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 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.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## 2.2 Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas para ahli.

Menurut **Tohardi dalam Sutrisno (2017:100)**, produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

(**Sinungang & Muchdarsyah, 2014**), mengatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

### 2.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut **Sutrisno** dalam (**Dhewy & Adnyani, 2022**), untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah karena harus didukung oleh banyak faktor, beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperkuat sisi eksternal dan internal perusahaan. Kekuatan tersebut tidak terlepas dari faktor:



#### 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. Kepemimpinan,
2. Adanya motivasi
3. Kerja dari setiap individu karyawan,
4. Penerapan sistem *reward* dan *punishment*
5. Kedisiplinan dari setiap individu karyawan.

**Menurut (Faiqoh, 2020)Suma'mur (Siregar, 2020)** mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

1. Motivasi kerja
2. Latar belakang pendidikan
3. Keterampilan
4. Profesionalisme
5. Pengalaman
6. Kompetensi kerja
7. Tingkat kesejahteraan
8. Jaminan kontinuitas kerja
9. Jaminan sosial
10. Adanya apresiasi (*reward*) dan sanksi (*punishment*)
11. Hubungan kerja dan lingkungan sosial budaya

#### 2.2.2 Indikator produktivitas kerja karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidaknya diperlukan yang namanya penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut **Edy Sutrisno (2017)**, indikator produktivitas antara lain ;

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

### 2.3 Pengertian *Reward*

Menurut **Efendy dalam (hasan, 2018)** *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

**Fahmi dalam (hasan, 2018)** menjelaskan bahwa *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut bahasa *reward* berarti ganjaran, hadiah dan upah. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang lebih giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang ia kerjakan dan guna meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan

#### 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.

bayaran atas dasar meningkatkan semangat produktivitas kerja karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

*Reward* manajemen mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan pencapaian mereka di suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini meliputi *financial* dan *nonfinancial reward*.

### 2.3.1 Tujuan Pemberian *Reward*

*Reward* adalah salah satu pendidikan, jadi dengan sendirinya maksudnya *reward* itu ialah sebagai alat untuk anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Menurut **Moh Zaiful Rasyid** dalam (Ade Alvina Almaaidah, Suhartani, 2022), ada beberapa tujuan pemeberian *reward* antara lain :

#### a. Menarik

*Reward* sendiri harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang beekualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat intern dan ekstern organisasi akan menjadi baik sehingga peserta didik akan lebih tertarik untuk melakukan hal-hal yang jauh lebih bermanfaat untuk dirinya maupun untuk orang lain, baik itu dilingkungan sekolah, rumah, perusahaan maupun masyarakat.

#### b. Mempertahankan

*Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik peserta didik dengan segala macam strateginya. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah peserta didik yang berperilaku tidak baik.

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.

Karena peserta didik akan merasa memiliki tanggung jawab kepada dirinya sendiri dalam hal berbuat atau bersikap yang lebih baik sebelum reward itu diberikan.

c. Kekuatan

Adanya kekuatan yang harus dimiliki oleh peserta didik dalam mempertahankan sesuatu ( bersikap menjadi baik ), sangat dibutuhkan.

Karena tanpa adanya kekuatan, maka peserta didik akan kembali melakukan perbuatan atau bersikap yang kurang baik untuk kesekian kalinya.

d. Motivasi

Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi peserta didik untuk mencapai prestasi yang jauh lebih tinggi, utamanya dalam hal efektif.

e. Pembiasaan

Setelah keempat tujuan dari *reward* tersebut berjalan efektif, maka hal yang tidak kalah pentingnya ialah pembiasaan diri untuk berbuat baik sehingga akan terus menerus menjadi lebih baik.

### 3.2 Bentuk – bentuk *Reward*

Menurut **Fahmi** dalam (**hasan, 2018**) menjelaskan bahwa *reward* yang diberikan kepada seseorang karyawannya secara umum dibagi menjadi tiga pilihan, antara lain :

a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai

#### 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.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme atau aturan yang ditetapkan di setiap perusahaan.

b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tunjangan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

c. *Reward* dalam bentuk non finansial

Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Winda sri Astuti dkk (2018), antara lain :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan atau berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Besar dan kecilnya penghargaan atau kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memaksa departemen sumber daya manusia untuk menyesuaikan supaya sistem penggajian perusahaan menjadi efektif. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Pasar Tenaga Kerja.
- b. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan untuk Membayar.
- c. Produktivitas.
- d. Serikat Kerja
- e. Posisi/Jabatan
- f. Aturan Pemerintah

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 (Saputra, 2017), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

### 1. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

### 2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak saja.

### 3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

### 4. Tunjangan

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

### 5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

#### 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. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk mendapatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

### Pengertian *Punishment*

*Punishment* atau hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktivitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya kita memahami apa itu hukuman. *Punishment* atau hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Menurut **Suparmi**, dalam (**Remus, 2016**) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### 2.4.1 Tujuan *Punishment*

Menurut **Suparmi dkk (2019)**, *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### 2.4.2 Bentuk – bentuk *Punishment*

**Rohimat Nurhasan dkk (2016)**, jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Teguran tertulis.
  - c. Tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
    - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan.
    - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
    - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
  3. Hukuman berat, dengan jenis :
    - a. Penurunan pangkat atau demosi.
    - b. Pembebasan dari jabatan.
    - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
    - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

#### 2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *punishment* Winda Sri Astuti dkk (2018),(Los, n.d.) menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima aras tingkat pelanggaran yaitu :

1. Pelanggaran Tingkat I :
  - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
  - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
  - c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
2. Pelanggaran Tingkat II :
  - a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun tidak.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Sering datang terlambat dan puang lebih awal tanpa alasan yang jelas
    - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
  3. Pelanggaran Tingkat III :
    - a. Tidak dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.
    - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja
    - c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
    - d. Mencuri aset perusahaan.

#### 2.4.4 Indikator *Punishment*

Menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), terdapat beberapa indikator

*Punishment*, yaitu antara lain :

##### 1. *Punishment preventif*

*Punishment preventif* yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian *Punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *Punishment preventif* adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

#### 2. *Punishment* Represif

*Punishment represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment* represif yaitu :

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

#### **Pengaruh Antar Variabel**

##### **2.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja**

*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial, menurut **Fahmi (2017 : 64)**. *Reward* adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. Maka, apabila *Reward* Meningkat, maka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

produktivitas kerja juga meningkat. Sebab, karyawan akan merasa lebih puas, terbantu dan merasa dihargai oleh perusahaan.

## 2.5.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *punishment* maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Sebagaimana telah dikemukakan sistem kebijakan dari *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh positif kepada pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut, akan tetapi pada sudut pandang yang berbeda hal tersebut tidak langsung memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Maka dari itu sistem yang dipakai harus mempertimbangkan banyak aspek sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memberikan reward and *punishment* terhadap pegawai. Kebutuhan pegawai untuk diperhatikan dan diberikan dorongan perlu ditingkatkan agar pegawai lebih termotivasi dalam peningkatan produktivitas kerja.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Bicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja. Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk

**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.

memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan suatu upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Seorang pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Manusia sebagai insal individual dan sosial selalu mempunyai keinginan serta taraf hidupnya, kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhluknya agar berusaha dan berkarya supaya mendapat rizki yang halal dan tayyibah (baik) sebagaimana disyaratkan dalam firman Allah dalam surat Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ

Artinya : “*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*”(Q.S. Jumu'ah : 10 )

**2.6.2 Pandangan Islam Tentang Reward**

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

أُولَئِكَ جَزَاءُهُمْ مَغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ  
خَالِدِينَ فِيهَا وَنِعْمَ أَجْرُ الْعَمَلِينَ

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Artinya :

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

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

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Punishment

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

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدَّ عَوْنَ إِلَى قَوْمٍ أُولَى بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ فَإِنْ تَطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا وَإِنْ تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِنْ قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا

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.

Pesan-pesan moral yang terkandung dalam ajaran Islam, memberi interpretasi yang lebih luas dan jelas kepada umatnya untuk berlaku dan bertindak disiplin. Pada perusahaan para karyawan di haruskan untuk disiplin, jika karyawan tidak disiplin maka pemimpin akan memberikan hukuman pada karyawan tersebut.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Maulana Suryadilaga	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja ( Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) (2017)	Variabel X = Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan penelitian bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang

### Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>2 Ayu hidayah indriasari 2017</p>	<p>Pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prestasi Logistik Jakarta</p>	<p>Variabel X = pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel Y = kinerja karyawan</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan. dengan demikian secara statistik membuktikan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian.</p>				
	<p>3 Sugihen 2016</p>	<p>Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan</p>	<p>Variabel X = pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel Y = motivasi kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan 2) secara simultan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Panacaran Subur makmur Distributor Produk Nestle Medan</p>

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p><b>Perbedaan :</b>                  Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian.</p>				
4	Surya Elhadi 2017	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inti Karya plasma Perkasa Tapung	Variabel X = pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel Y = Motivasi kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung 2) secara simultan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inti karya Plasma Perkasa Tapung.
<p><b>Perbedaan :</b>                  Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian.</p>				
5	Dicky saputra 2017 Jurnal manajemen dan kewirausahaan vol.8 No.1	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat	Variabel X = pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y = Produktivitas	Hasil penelitian pada variabel berpengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja
<p><b>Perbedaan :</b>                  Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari Lokasi penelitian.</p>				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6	Raymond Suak, dkk 2017	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada Sutan Raja Hotel Amurang	Variabel X = pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y = Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sutan Raja Hotel Amurang
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari hasil penelitian. variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian dan				
7	Widyarningsih 2017	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V purwokerti stasiun kutoarjo	Variabel X = pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel Y = kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara parsial dan simultan terhadap kinerja.
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian.				

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya perbedaannya terletak pada variabel penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Dimana penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel *reward* (X1), *punishment* (X2) dan produktivitas (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Metode sampel yang digunakan pada penelitian sekarang menggunakan teknik Sensus dengan jumlah responden 143 orang karyawan, sedangkan pada

#### 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.

penelitian sebelumnya Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat pada tahun 2017. yang menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan populasi dibawah 100 orang karyawan.

### 2.3 Kerangka Penelitian

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

1. Variabel bebas (independent)  
*Reward* (X1)  
*Punishment* (X2)
2. Variabel terikat (dependen)  
produktivitas (Y)

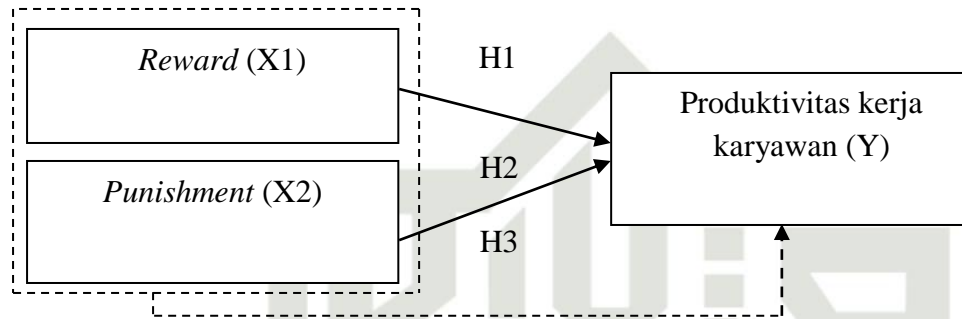
Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

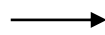
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

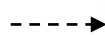
“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir “



Keterangan :



: berpengaruh secara parsial



: berpengaruh secara simultan

**2.9 Konsep Operasional Variabel**

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Produktivitas (Y), serta variabel independen yaitu *Reward* (X<sub>1</sub>), dan *Punishment* (X<sub>2</sub>).

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas	Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan diartikan sebagai kecakapan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Efisiensi Menurut <b>Edy Sutrisno (2017)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		untuk menyelesaikan tugas. <b>Hasibuan dalam Busro (2018 : 340),</b>		
2	<i>Reward</i>	Menjelaskan bahwa <i>reward</i> merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. <b>Fahmi (2016:12)</b>	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan Interpersonal 6. Promosi <b>Dicky Saputra (2017)</b>	Likert
3	<i>Punishment</i>	<i>Punishment</i> adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. <b>Suparmi (2019).</b>	1. <i>Punishment preventif</i> <i>Punishment represif</i> yaitu <i>punishment</i> <b>Menurut Winda Sri Astuti dkk (2018).</b>	Likert

## 2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis 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.

Sementara pengertian *reward* menurut **Kawulur, dkk (2018)** *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin diberikan *Reward* semakin bagus kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pengaruh *reward* terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat yang dilakukan penelitian pada tahun 2017 Oleh karena itu, Hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Pada perusahaan para karyawan di haruskan untuk disiplin, jika karyawan tidak disiplin maka pemimpin akan memberikan hukuman pada karyawan tersebut. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu, sanksi pelanggaran ringan, sanksi pelanggaran sedang, dan sanksi pelanggaran berat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pengaruh *Punishment* terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat yang dilakukan penelitian pada tahun 2017 Oleh karena itu, Hipotesis penelitian ini adalah:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H<sub>1</sub> : Diduga *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

Penghargaan merupakan suatu alternatif yang baik dalam mengatasi kerja karyawan yang kurang disiplin. Pemberian sanksi bagi karyawan juga dapat mendukung kinerja karyawan menjadi lebih meningkat dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan bagi karyawan yang kurang disiplin atau melanggar tata aturan maka mendapat hukuman, pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat yang dilakukan penelitian pada tahun 2017 Oleh karena itu, Hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Waktu penelitian di lakukan pada bulan November 2022 dan berakhir pada bulan Juni 2023.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Kuantitatif

Silaen (2018:140) mengatakan data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistic maupun dihitung secara matematik. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

##### 3.2.2 Data Primer

Silaen (2018:143) menjelaskan data primer merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber data secara langsung. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *reward* dan *punishment* dan produktivitas kerja karyawan yang dapat langsung dari responden.

##### 3.2.3 Data Sekunder

Silaen (2018:143) data sekunder merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain. Sumber data yang didapatkan biasanya diperoleh dan dikumpulkan dari laporan



#### 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.

penelitian terdahulu ataupun dari daftar pustaka. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan terkait dengan variable peneliti.

### 3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1 Populasi

**Sugiyono (2018:80)** berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subyek 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 PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir, yaitu sebanyak 143 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian Sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir yang berjumlah 143 orang.

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.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Angket (Kuesioner)

**Sugiyono (2018:142)** Mendefinisikan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuesioner 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 Observasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 137)** Observasi adalah Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek- obyek alam yang lain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena di lingkungan kerja yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment* dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.

### 3.5 Analisis Data

**Silaen (2018:173)** mengatakan analisis data merupakan data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorikan menjadi beberapa kategori/kelompok, dilakukan maipulsi serta disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian, serta dapat menguji

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

hipotesis. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

### 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 yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Ghozali (2018:51)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated / total indikator*)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung*

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

(*correlated* / total indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.6.2 Uji Realibilitas Data

Menurut **Ghozali (2018:45)** Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisisioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

### 3.6.3 Uji Normalitas

Bahwa Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika *probabillitas* (sig)  $> 0,05$  (**Ghozali, 2018**).

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebgai berikut :

### 3.6.5 Uji Multikolonieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value*  $> 0,1$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas (Ghozali, 2018).

### 3.6.6 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). 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 dapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas  $2$  berarti terdapat autokorelasi negative.

### 3.6.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2018).

### 3.7 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Ghozali (2018) analisis

**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.

regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut **Sugiyono (2018:188)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

**Keterangan :**

Y = Produktivitas

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X1

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu

**3.8 Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Menurut **Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

**3.8.1 Uji Parsial ( Uji T)**

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

- a.  $H_a$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_o$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05.

### 3.3.2 Uji simultan ( Uji F)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen ( variabel bebas) secara bersamaan terhadap variabel dependen ( variabel terikat). Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*.

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

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_o$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05

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

### 3.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) secara simultan.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

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



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 IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir berdiri tahun 2016 berpusat di Medan, Perusahaan ini bergerak di bidang Kelapa Sawit non kebun. Ada regulasi pemerintah yang memperbolehkan perusahaan tanpa kebun bisa mendirikan pabrik. Pembangunan pabrik dimulai pada bulan Desember tahun 2016 dan soft opening pabrik 17 Juni 2017 hingga saat ini. Perusahaan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir bukan merupakan grup Wilmar, Musimas, Astra, PTP V, Salim, dan lain lain.

Tetapi perusahaan ini masih berdiri sendiri, Kapasitas Pabrik Kelapa Sawit (PKS), PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir 45 ton per jam terbenah menuju ke yang lebih baik dan mengikuti arus peraturan pemerintah yang ada. PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir dan subs adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang memproduksi tandan buah segar dan Crude Palm Oil (CPO) sebagai produk olahan.

PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir merupakan unit bercabang dari Medan Seiring berjalannya waktu PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir mampu menciptakan perubahan meskipun belum begitu signifikan.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang termuka dan salah satu yang terdepan.

#### 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.

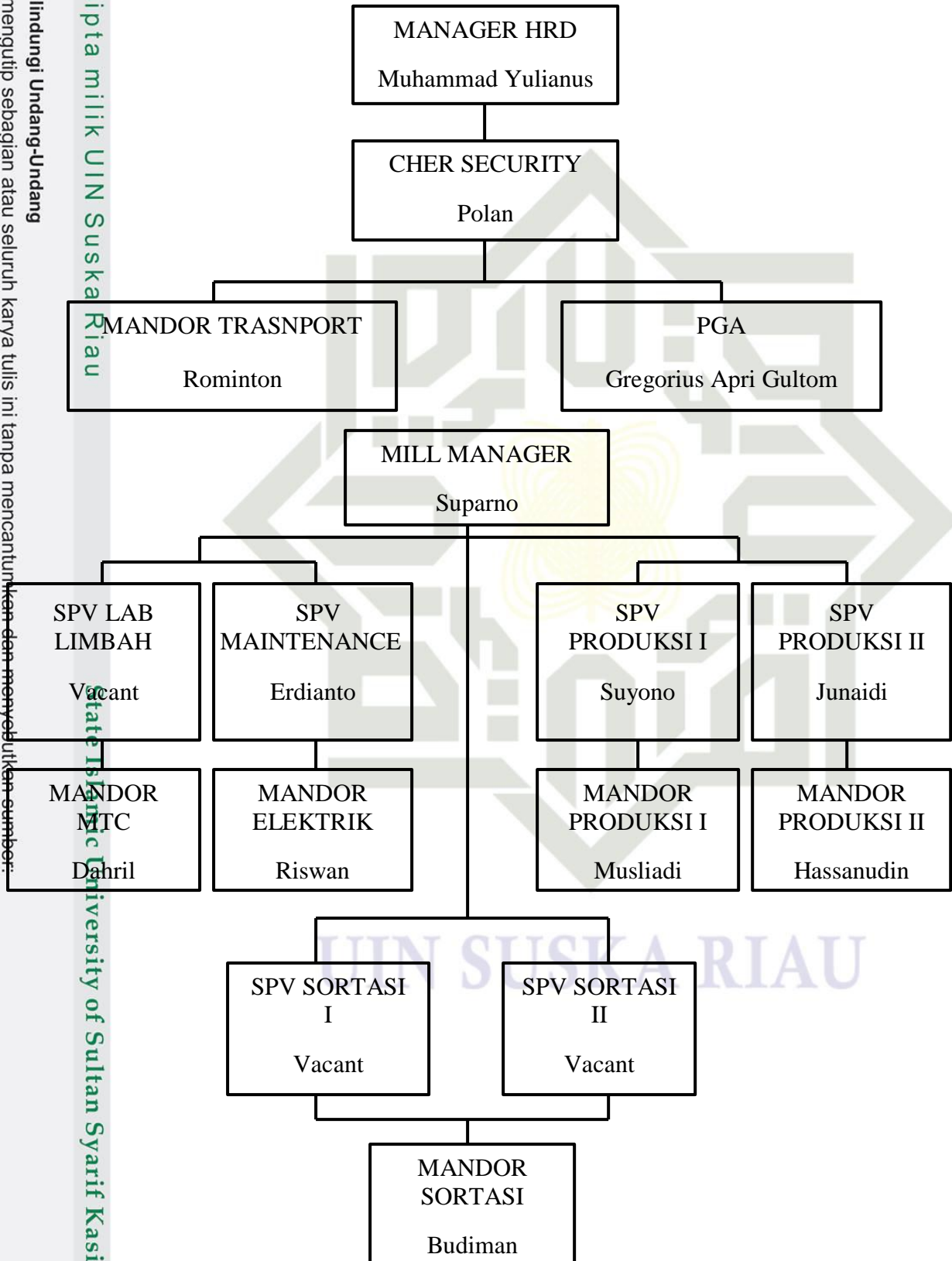
## 4.2 Misi

1. Terus menerus memperbaiki sumber daya manusia, proses kerja dan teknologi
2. Memenuhi semua harapan suplier dan menjaga mutu standar yang tertinggi.
3. Menyadari dan menjalankan peranan kita sebagai perusahaan yang bertanggung jawab dalam setiap kegiatan bisnis perusahaan, termasuk dibidang. Tujuan lingkungan dan sosial.

## 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 4.1 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir adalah sebagai berikut :

#### 1. Departemen PGA (Personalia General Affair)

Bertanggung terhadap pelaksanaan sistem dan prosedur administrasi umum dan personalia, checkrol/absesnsi filling dokumen pengontrolan ketertiban dan kebersihan lingkungan kantor perusahaan dan perumahan. Membuat daftar gaji/ upah karyawan bulanan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir serta Bertanggung jawab atas pengambilan gaji/upah dan pembayarannya ke staff dan karyawan. Dan Bertanggung jawab terhadap penerimaan dan pengeluaran petty cash serta Melakukan orientasi dan pembekalan peraturan perusahaan pada karyawan baru dan Melakukan orientasi dan pembekalan peraturan perusahaan pada karyawan baru merekap potongan uang makan mandor, svp dan manager bulanan serta melakukan sosialisasi dengan KETPER dan PP (Peraturan Perusahaan) Melakukan recruitment karyawan sesuai SOP, Melayani tamu penting perusahaan dan mengontrol pekerjaan Cs, Adm Pga dan Security, Melakukan PHK karyawan sesuai SOP, Pembuatan perjanjian kerja dan kontrak kerja karyawan baru, Kontrol penegakan disiplin dan ranah HRD pagi, petang dan

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.

malam (dengan daftar list kontrol) dan Melakukan pemantauan kepada karyawan yang stasiunya tidak padat kegiatan untuk dipindahkan mengisi kebutuhan stasiun atau bagian lain yang membutuhkan penangan cepat. Kemudian Mengurus fasilitas pemakaian mobil kantor untuk keperluan penting karyawan dan perusahaan, Mengurus fasilitas penggunaan mess karyawan dan mess tamu perusahaan. Memperhatikan dan mengawasi asset perusahaan, Memperhatikan kebutuhan dan kelengkapan karyawan.

2 Departemen HSE (Health Safety and Environment)

Bertanggung jawab sistem administrasi HSEHealth Safety Environment. Bertanggung jawab terhadap laporan administrasi inisidetil, bulanan,triwulan, semester dan tahunan. Bertanggung jawab terhadap pemamntauan limbah cair, limbah udara,tanah, air, tanah, keseimbangan, getataran, percahayaan air sungai. Berkordinasi menfasi pemeriksaan/audit internal terkait safety obvervation, audit safety compliance, safety inpection. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan briefing pagi, sosialisasi K3 dan pelatihan.

3 Accounting

Mengontrol penggunaan dan pelaporan petty cash pabrik.Pembuatan dan pengiriman laporan administrasi pabrik. Lain-lain yang berkaitan dengan administrasi perusahaan dan atas intruksi atasan langsung maupun pimpinan perusahaan.

4 Store (gudang)

Bertanggung jawab atas pembuatan PR, Quotation, GRN/SIV dan pembuatan laporan stock gudang setiap bulanya. Bertanggung jawab terhadap

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

pengelolaan penyediaan barang/material kebutuhan pabrik, alat berat, kendaraan dan perumahan Mill PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir serta materi lainnya untuk kebutuhan perusahaan. Serta Bertanggung jawab terhadap pengelolaan penyediaan barang/material kebutuhan pabrik, alat berat, kendaraan dan perumahan Mill PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir serta materi lainnya untuk kebutuhan perusahaan. Menerima permintaan kebutuhan barang/material dari masing-masing supervisor departemen lain (Maintenance, produksi) yang bersifat mendesak guna kelancaran proses produksi untuk segera ditindak.

#### 5. WB (Weigh Brigde)

Departemen WB memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan penimbangan TBS, CPO, dan PK dan lain-lain. Serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan tertib administrasin di timbangan.
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan administrasi timbangan dan berkoordinasi/membantu Ass. Spc logistic dalam penyajian:

#### 6. Departemen Labororium

Untuk mengetahui kualitas dan CPO dan inti sawit maka laboratorium melakukan analisa dari sample yang diambil, baik itu untuk mengetahui kadar asam, kotoran, dan mengatr suhu dari storage tank agar pengiriman CPO dan dapat dilakukan juga menganalisa sample dari CPO dan PK atau inti sawit yang akan dikirim. Membuat laporan mutu dari PK dan CPO guna dilaporkan ke departemen logistik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tujuan dan sistem ke departemen laboratorium:

1. Menganalisa mutu hasil produksi CPO dan PK /Despatch seperti:
  - a. Analisa asam lemak bebas (FFA)
  - b. Analisa kadar air (KA)
  - c. Analisa kadar kotoran (KK)
2. Menganalisa mutu proses produksi seperti
  - a. Analisa oil losses
  - b. Analisa kernel losses.

#### 7. Departemen Sortasi

Pengertian departemen sortasi adalah kegiatan memisahkan suatu komoditas atas dasar perbedaan faktor mutu namun belum sampai ke tahap penggolongan tingkat mutunya (grading). Jika proses pemisahan menghasilkan suatu tingkat mutu (grade) ang didasarkan pada standar mutu tertentu maka proses pemisahan tersebut dinamakan grading.

##### 1. Tugas departemen sortasi

Departemen sortasi memiliki tugas pokok adalah sebagai berikut:

- a. Menilai setiap muatan masuk dan TBS menurut standart kematangan dan kualitas.
- b. Menjalankan penilalan secara acak terhadap TBS yang masuk.
- c. Menyediakan laporan terperinci atas penilaian FFB ( laporan FFB Grading).

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

- d. Memelihara jalur tetap bersih dan bebas dari TBS yang jatuh secara manual atau dengan bantuan alat berat.
- e. Memberikan informasi dengan cepat kepada atasan langsung dan pimpinan perusahaan apabila ada kualitasb TBS yang buruk.
- f. Berkerja sama dengan officer/spv dan operator loading ramp menjalankan sistem first in first Out atas FFB yang dimasukan ke ramp/lory.
- g. Berkerja sama dengan ass. Spv logistic dalam hal pelaporan FFB Grading.

8. Departemen Proses

Departemen proses memiliki tugas pokok adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab dalam mengontrol pelaksanaan shift dengan lancar dan efisien dan memaksimalkan hasil produksi (CPO/PK).
- b. Bertanggung jawab dalam mengontrol proses produksi dengan lancar dan efisien
- c. Meminimalkan lossis dan memaksimalkan hasil CPO dan PK.
- d. Berkerja sama dengan staff laboratorium untuk meningkatkan kontrol atas kwialitas produksi.
- e. Memastikan bahwa seluruh peralatan dalam kondisi kerja yang baik.
- f. Menjaga pabrik, mesin dan areal pabrik tetap bersih dan rapi setiap saat.



**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.

Stasiun departemen proses

Didalam departemen proses terdiri dari beberapa stasiun, setiap stasiun memiliki tugas dan peran masing-masing adapun stasiun sebagai berikut:

- a. Sterilizer station.
- b. Therssing station.
- c. Pressing station.
- d. Klarifikasi Station.
- e. Kernel station.
- f. Water treatment plant.
- g. Boller station.
- h. Engine room.

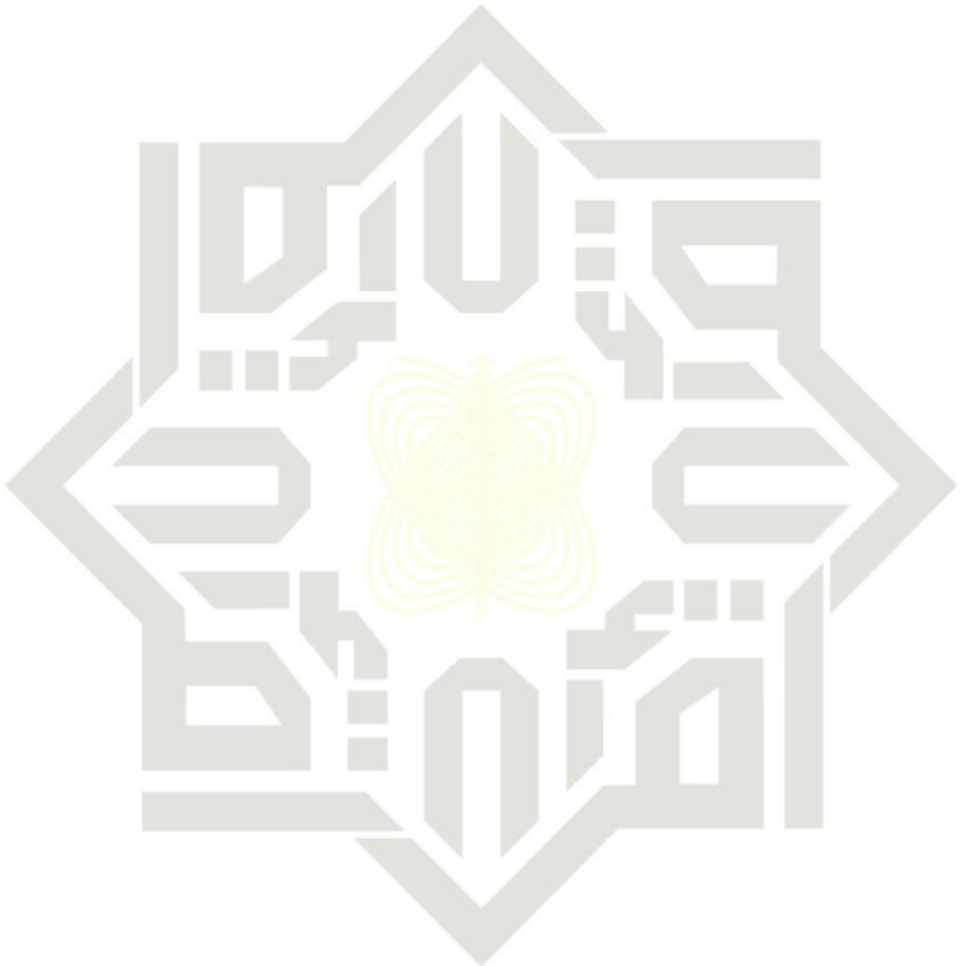
Tugas Departemen Maintenance

Departemen meintenance memiliki tugas pokok adalah sebagai berikut:

- a. Bertugas dan bertanggung jawab serta mendapat wewenang dari pimpinan PT. Balam Sawit Sejahtera (BSS), mengawasi dan mengontroll foreman mekanik dan mekani dalam hal pelaksanaan pemeliharaan prevektif dan perbaikan-perbaikan sehingga proses produksi berjalan lancar.
- b. Melaksanakan trouble shooting dan meng-upgrade pabrik.
- c. Mengontrol biaya pemeliharaan dan efisien operasional workshop.
- d. Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan program pemeliharaan dan perbaikan dengan job schedule dan maintenance

schedule secara sistematis serta menyimpan data pemeliharaan yang up to date.

- e. Berkerja sama dengan ASS spv produksi/spv. Produksi untuk memastikan kelancaran operasional pabrik..



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

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

1. Koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,080 menyatakan bahwa *reward* mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,080. Diketahui  $t_{hitung} (4,408) > t_{tabel} (1,977)$  dan  $Sig. (0,000) < 0,05$ . Artinya *Reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.
2. Koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,442 menyatakan bahwa *punishment* mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,442. Diketahui  $t_{hitung} (13,221) > t_{tabel} (1,977)$  dan  $Sig. (0,000) < 0,05$ . Artinya *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir.
3. Secara simultan *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir Diketahui  $F_{hitung}$  sebesar  $(89,145) > F_{tabel} (3,06)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,748 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel

#### 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.

independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai korelasi R Square sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 56% terhadap produktivitas kerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Saran

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

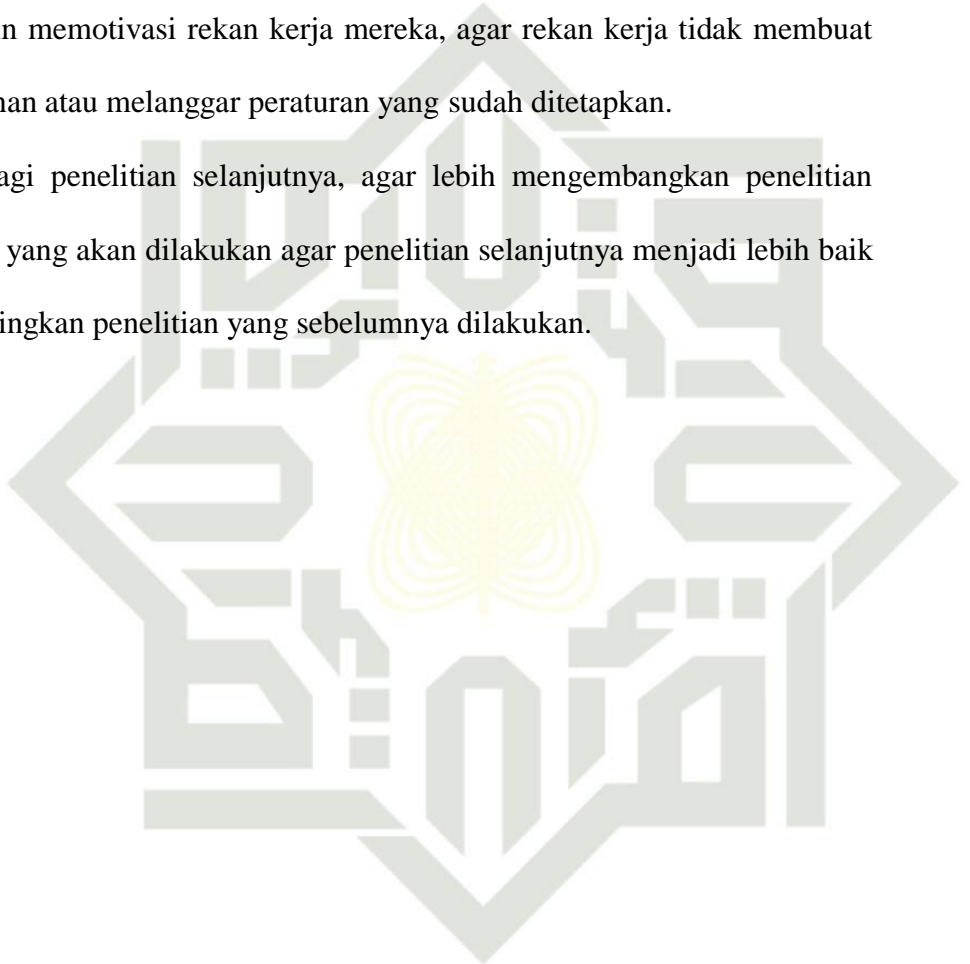
1. *Reward* pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir sudah berjalan baik. Namun sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan atau bahkan menambahkan beberapa *Reward* baru bagi karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saya rasa PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir sudah memberi *reward* yang baik kepada karyawannya. Lebih baik lagi jika *reward* yang diberikan sebagian dari jumlah karyawan yang bekerja di PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Dan benar-benar memberi *reward* kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan benar. Semakin banyak *reward* yang diberikan PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir kepada karyawan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.
2. *Punishment* pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir sudah berjalan baik. Namun perusahaan diharapkan tetap mempertahankan pentingnya memberi teguran atau hukuman kepada karyawan yang tidak efektif dalam

bekerja dan tidak menaati perturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Tujuan ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang berdampak baik pula kepada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir. Semakin banyak karyawan yang mendapatkan hukuman semakin memotivasi rekan kerja mereka, agar rekan kerja tidak membuat kesalahan atau melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

3. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

**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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Alvina Almaaidah, Suhartani, M. N. H. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Polychem Indonesia TBK Divisi QA (Quality Assurance)*. 1(1), 30–37.
- Handi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zanafa Publishing.
- Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung : PT Madina Raihan Makmu.r
- Awar & Dujja, Pengaruh Sistem Reward and Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan (Aceh Jaya: PT. Tunggal Perkasa, 2016)
- Ayu hidayah indriasari 2017, Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prestasi Logistik Jakarta
- Bambang Nugroho, „Reward and Punishment“, Bulletin Cipta Karya, IV (2016)
- Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan, SE., MM nurlina1065@gmail.com, lenihasan@gmail.com, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031 Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat
- Dody Indratno, Marnis, dkk pengaruh kepemimpinan, motivasi, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik kelapa sawit (pks) PT. Asrindo Tri Sejahtera Kabupaten Kampar Dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel Moderasi
- Enadi surya, 2017 Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inti Karya plasma Perkasa Tapung
- Fahmi, . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Faiqoh, F. (2020). *Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara*.  
[http://repository.radenintan.ac.id/11159/1/SKRIPSI\\_PERPUS.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/11159/1/SKRIPSI_PERPUS.pdf)
- Gozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gusti Agung Ayu Laksmi Uthari Dhewyl I Gusti Ayu Dewi Adnyani, hasan, lenny. (2018). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) -

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.

- %Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8, 1–9.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta. 56
- Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685- 5526 Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
- Jombang Suak Raymon 2017, dkk Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Sutan Raja Hotel Amurang Sugihen 2016,
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada hal 182.
- Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media, Bandung Silvia Febrianti
- Ningsi Widya . 2013, Siahaan. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Regional Medan. Skripsi.
- Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Remus, S. P. (2016). Analisis reward and punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. mina jaya persada makmur medan. *Ilmian Methonomi*, 2(1), 20–23.
- Rosyid, Zaiful Moh. 2018. *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Saputra, D. 2012. M. K. J. R. P. (2017). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Simungang, & Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta Silaen, Sofar, 2018.
- Zaiful Moh. 2018. *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Malang: Literasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

#### KUISISIONER PENELITIAN

#### PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BALAM SAWIT SEJAHTERA ROKAN HILIR.

---

Terimakasih atas partisipasi Saudara/i responden untuk mengisi Kuisisioner Penelitian ini. Kuisisioner ini merupakan penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Wira Saputra  
Nim : 11970110365  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas : UIN SUSKA RIAU

Dalam rangka pelaksanaan penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari setiap variabel. Peneliti sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara/saudari agar memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari, peneliti mengucapkan banyakterima kasih.



## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
- Laki-laki       Perempuan
3. Umur :
- 17-20 tahun       21-25 tahun       26-30 tahun  
 31-35 tahun       > 36 tahun
4. Pendidikan :
- SD       SLTP       SMU  
 Diploma       Sarjana
5. Masa Kerja
- < 1 tahun       1 tahun       < 3 tahun  
 3 tahun       < 5 tahun       5 tahun

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Silahkan memberi tanda checkmark (√) pada kolom yang sesuai penilaian anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:

Sangat Setuju (SS)	: Nilai Skor 5
Setuju (S)	: Nilai Skor 4
Netral ( N )	: Nilai Skor 3
Tidak Setuju ( TS )	: Nilai Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Nilai Skor 1

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## PERNYATAAN

### 1. *Reward X1*

#### 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.

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji merupakan motivasi untuk semangat kerja.					
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang saya berikan.					
3.	Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja.					
4.	Uang insentif atau uang service yang diberikan cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target.					
5.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini.					
6.	Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.					
7.	Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang memenuhi kebutuhan.					
8.	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi.					
9.	Perusahaan memberikan reward guna meningkatkan kinerja karyawan.					
10.	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. *Punishment X2*

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan datang ke perusahaan tepat waktu					
2.	Karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan					
3.	Karyawan yang sering terlambat akan ditegur secara perlahan.					
4.	Perusahaan saya menerapkan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada si pelanggar.					
5.	Perusahaan saya memberikan hukuman untuk memperbaiki perilaku karyawan.					
6.	Karyawan yang sering terlambat akan ditegur secara perlahan.					
7.	Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan.					
8.	Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali.					
9.	Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan berulang-ulang dan fatal yang dapat merugikan perusahaan					
10.	Perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji/promosi) kepada karyawan yang bersangkutan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11.	Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (penurunan pangkat/ demosi atau pemutusan hubungan kerja sebagian karyawan) kepada karyawan yang bersangkutan.					
-----	---	--	--	--	--	--

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan..					
2.	Karyawan mampu mencapai target produksi sesuai dengan target perusahaan.					
3.	Perusahaan menerapkan sistem <i>shift time</i> agar karyawan mampu mencapai target produksi					
4.	Atasan memberikan bonus kepada karyawan jika target produksi bisa tercapai.					
5.	Perusahaan saya memberikan hukuman untuk memperbaiki perilaku karyawan.					
6.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh dan semangat agar tidak terjadi kesalahan.					
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
8.	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
9.	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.					

Variabel X1 Reward

10.	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
11.	Produksi yang dihasilkan karyawan setiap tahun meningkat.					

No Responden	Reward (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	23
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
6	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
7	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	22
8	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
9	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	41
10	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39
11	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36
12	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	42
13	4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	39
14	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
15	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	42
16	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	42
17	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	42
18	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	42
19	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
21	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	42
22	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	40
23	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	39
24	4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	39
25	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	41
26	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	33

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 Ditindungi Undang-Undang

27	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
29	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	40
30	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	42
31	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
32	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
34	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	34
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
36	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	38
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
38	2	3	5	4	3	2	3	5	4	3	34
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
41	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
42	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	35
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
45	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	40
48	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	40
51	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
54	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
55	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
58	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
59	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
61	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
62	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
63	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
64	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
67	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
68	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
70	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
71	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
72	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46

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.

73	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	<b>45</b>
74	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>45</b>
75	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
76	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
77	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	<b>44</b>
78	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>45</b>
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
81	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>46</b>
82	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	<b>44</b>
83	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
84	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>42</b>
85	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>45</b>
86	5	4	3	1	3	5	4	3	1	3	<b>32</b>
87	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	<b>36</b>
88	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	<b>28</b>
89	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	<b>32</b>
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>
92	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	<b>44</b>
93	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	<b>46</b>
94	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	<b>45</b>
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
96	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	<b>38</b>
97	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	<b>37</b>
98	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	<b>36</b>
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
102	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	<b>36</b>
103	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	<b>37</b>
104	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>40</b>
105	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	<b>35</b>
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
109	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	<b>36</b>
110	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
111	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>37</b>
112	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	<b>38</b>
113	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>35</b>
114	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>39</b>
115	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	<b>36</b>
116	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	<b>38</b>
117	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	<b>37</b>
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>

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 m TiK JIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
123	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
124	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
126	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
127	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
128	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
129	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
130	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	37
131	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	35
132	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34
133	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
140	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	43
141	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
142	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
143	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Variabel X2 *Punishment*

Responden	<i>Punishment (X2)</i>											Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	23
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	38
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	29
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

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



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	49
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42
4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	51
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau memperbanyak atau menyebarkan secara keseluruhan atau sebagian tanpa izin tertulis dari penerbit.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan karya, dan penyediaan sumber.

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	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	51
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	41
5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya atau sebagian karya tulis ini tanpa menuliskan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42
3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	47
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	51

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperjualbelikan atau menyewakan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  - a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengujiannya 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.

Variabel Y Produktivitas

No Responden	Produktivitas (Y)											Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
11	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	50
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48
17	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	48
19	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	40
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	52
23	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	44
31	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	48
32	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	47
33	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	41
34	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	45
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
36	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	51
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
40	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42

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.

42	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	42
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
45	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	39
46	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	48
47	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	51
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
50	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	39
51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
53	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	39
54	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	41
55	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	50
56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
57	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
58	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	49
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	44
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	44
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
62	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	49
63	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
64	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	51
65	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	46
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	46
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	41
69	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	52
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
71	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
72	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	47
73	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	41
74	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	48
75	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	47
76	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	44
77	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	44
78	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	44
79	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	47
80	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41
81	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	39
82	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
84	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
85	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	49
86	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
87	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	49

© 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.

88	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
89	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	46
90	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
93	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	41
94	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	50
95	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
97	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
98	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41
99	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	37
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
101	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
102	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
103	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	46
104	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
105	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	49
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
107	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
109	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
114	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	51
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
116	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	49
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
118	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	49
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
120	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	52
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
124	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	51
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	52
128	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	51
129	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	49
130	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42
131	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
133	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
137	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
139	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	51
140	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	37
141	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
142	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	37
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49

**TANGGAPAN RESPONDEN**

**VARIABEL X1**

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	2,1	2,1	2,1
	netral	17	11,9	11,9	14,0
	setuju	90	62,9	62,9	76,9
	sangat setuju	33	23,1	23,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1,4	1,4	1,4
	netral	23	16,1	16,1	17,5
	setuju	93	65,0	65,0	82,5
	sangat setuju	25	17,5	17,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	,7	,7	,7
	netral	43	30,1	30,1	30,8
	setuju	74	51,7	51,7	82,5
	sangat setuju	25	17,5	17,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	,7	,7	,7
	tidak setuju	3	2,1	2,1	2,8
	netral	23	16,1	16,1	18,9
	setuju	75	52,4	52,4	71,3
	sangat setuju	41	28,7	28,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	3,5	3,5	3,5
	netral	17	11,9	11,9	15,4
	setuju	93	65,0	65,0	80,4
	sangat setuju	28	19,6	19,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	2,8	2,8	2,8
	netral	27	18,9	18,9	21,7
	setuju	76	53,1	53,1	74,8
	sangat setuju	36	25,2	25,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1,4	1,4	1,4
	netral	28	19,6	19,6	21,0
	setuju	84	58,7	58,7	79,7
	sangat setuju	29	20,3	20,3	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	3,5	3,5	3,5
	netral	26	18,2	18,2	21,7
	setuju	74	51,7	51,7	73,4
	sangat setuju	38	26,6	26,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	,7	,7	,7
	tidak setuju	3	2,1	2,1	2,8
	netral	32	22,4	22,4	25,2
	setuju	80	55,9	55,9	81,1
	sangat setuju	27	18,9	18,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	3,5	3,5	3,5
	netral	24	16,8	16,8	20,3
	setuju	83	58,0	58,0	78,3
	sangat setuju	31	21,7	21,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

## VARIABEL X2

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1,4	1,4	1,4
	netral	31	21,7	21,7	23,1
	setuju	57	39,9	39,9	62,9
	sangat setuju	53	37,1	37,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1,4	1,4	1,4
	netral	24	16,8	16,8	18,2
	setuju	60	42,0	42,0	60,1
	sangat setuju	57	39,9	39,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	,7	,7	,7
	netral	27	18,9	18,9	19,6
	setuju	61	42,7	42,7	62,2
	sangat setuju	54	37,8	37,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1,4	1,4	1,4
	netral	34	23,8	23,8	25,2
	setuju	54	37,8	37,8	62,9
	sangat setuju	53	37,1	37,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1,4	1,4	1,4
	netral	22	15,4	15,4	16,8
	setuju	61	42,7	42,7	59,4
	sangat setuju	58	40,6	40,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	2,1	2,1	2,1
	netral	34	23,8	23,8	25,9
	setuju	53	37,1	37,1	62,9
	sangat setuju	53	37,1	37,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

x2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1,4	1,4	1,4
	netral	31	21,7	21,7	23,1
	setuju	56	39,2	39,2	62,2
	sangat setuju	54	37,8	37,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	2,1	2,1	2,1
	netral	26	18,2	18,2	20,3
	setuju	59	41,3	41,3	61,5
	sangat setuju	55	38,5	38,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	2,8	2,8	2,8
	netral	31	21,7	21,7	24,5
	setuju	55	38,5	38,5	62,9
	sangat setuju	53	37,1	37,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

x2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	2,8	2,8	2,8
	netral	22	15,4	15,4	18,2
	setuju	61	42,7	42,7	60,8
	sangat setuju	56	39,2	39,2	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	2,1	2,1	2,1
	netral	18	12,6	12,6	14,7
	setuju	63	44,1	44,1	58,7
	sangat setuju	59	41,3	41,3	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**VARIABEL Y**

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	23	16,1	16,1	16,1
	setuju	51	35,7	35,7	51,7
	sangat setuju	69	48,3	48,3	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	30	21,0	21,0	21,0
	setuju	66	46,2	46,2	67,1
	sangat setuju	47	32,9	32,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	23	16,1	16,1	16,1
	setuju	65	45,5	45,5	61,5
	sangat setuju	55	38,5	38,5	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	,7	,7	,7
	netral	26	18,2	18,2	18,9
	setuju	75	52,4	52,4	71,3
	sangat setuju	41	28,7	28,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	,7	,7	,7
	netral	19	13,3	13,3	14,0
	setuju	80	55,9	55,9	69,9
	sangat setuju	43	30,1	30,1	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	,7	,7	,7
	netral	21	14,7	14,7	15,4
	setuju	77	53,8	53,8	69,2
	sangat setuju	44	30,8	30,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	,7	,7	,7
	netral	17	11,9	11,9	12,6
	setuju	85	59,4	59,4	72,0
	sangat setuju	40	28,0	28,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	,7	,7	,7
	netral	18	12,6	12,6	13,3
	setuju	80	55,9	55,9	69,2
	sangat setuju	44	30,8	30,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	24	16,8	16,8	16,8
	setuju	97	67,8	67,8	84,6
	sangat setuju	22	15,4	15,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	11,2	11,2	11,2
	setuju	93	65,0	65,0	76,2
	sangat setuju	34	23,8	23,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	28	19,6	19,6	19,6
	setuju	94	65,7	65,7	85,3
	sangat setuju	21	14,7	14,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

**Lampiran 3 : Karakteristik Responden**

jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	135	94,4	94,4	94,4
	PEREMPUAN	8	5,6	5,6	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	47	32,9	32,9	32,9
	26-30	68	47,6	47,6	80,4
	31-35	24	16,8	16,8	97,2
	>36	4	2,8	2,8	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	8	5,6	5,6	5,6
	SMU	123	86,0	86,0	91,6
	SARJANA	12	8,4	8,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	







**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X1.6	Pearson Correlation	,617*	,481*	,299*	,599*	,405*	1	,587*	,503*	,280*	,416*	,694*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X1.7	Pearson Correlation	,653*	,696*	,501*	,543*	,585*	,587*	1	,678*	,500*	,515*	,829*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X1.8	Pearson Correlation	,583*	,657*	,437*	,604*	,474*	,503*	,678*	1	,470*	,606*	,804*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X1.9	Pearson Correlation	,489*	,419*	,556*	,539*	,477*	,280*	,500*	,470*	1	,608*	,715*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X1.10	Pearson Correlation	,460*	,555*	,411*	,568*	,702*	,416*	,515*	,606*	,608*	1	,781*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Total_X1	Pearson Correlation	,774*	,794*	,630*	,747*	,738*	,694*	,829*	,804*	,715*	,781*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Variabel *Punishment* (X2)

Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	X2.1 1	Total _X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,826*	,704*	,700*	,751*	,687*	,650*	,671*	,693*	,746*	,807*	,851*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.2	Pearson Correlation	,826*	1	,781*	,703*	,836*	,703*	,717*	,747*	,786*	,798*	,867*	,905*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.3	Pearson Correlation	,704*	,781*	1	,719*	,748*	,639*	,652*	,730*	,769*	,724*	,806*	,854*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.4	Pearson Correlation	,700*	,703*	,719*	1	,778*	,645*	,718*	,663*	,631*	,715*	,811*	,836*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.5	Pearson Correlation	,751*	,836*	,748*	,778*	1	,732*	,792*	,775*	,760*	,826*	,895*	,918*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.6	Pearson Correlation	,687*	,703*	,639*	,645*	,732*	1	,673*	,727*	,649*	,734*	,821*	,829*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.7	Pearson Correlation	,650*	,717*	,652*	,718*	,792*	,673*	1	,689*	,721*	,752*	,836*	,848*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.8	Pearson Correlation	,671*	,747*	,730*	,663*	,775*	,727*	,689*	1	,839*	,771*	,854*	,876*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.9	Pearson Correlation	,693*	,786*	,769*	,631*	,760*	,649*	,721*	,839*	1	,793*	,826*	,876*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.10	Pearson Correlation	,746*	,798*	,724*	,715*	,826*	,734*	,752*	,771*	,793*	1	,904*	,906*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
X2.11	Pearson Correlation	,807*	,867*	,806*	,811*	,895*	,821*	,836*	,854*	,826*	,904*	1	,974*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Total_X2	Pearson Correlation	,851*	,905*	,854*	,836*	,918*	,829*	,848*	,876*	,876*	,906*	,974*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143

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

Variabel Produktivitas (Y)

Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Tota l_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,760**	,708**	,533**	,433**	,427**	,330**	,229**	,027	,152	,022	,692**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,753	,070	,792	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y2	Pearson Correlation	,760**	1	,775**	,488**	,551**	,471**	,375**	,293**	,046	,114	-,054	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,583	,176	,522	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y3	Pearson Correlation	,708**	,775**	1	,597**	,609**	,554**	,487**	,399**	,149	,119	-,130	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,076	,158	,122	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y4	Pearson Correlation	,533**	,488**	,597**	1	,674**	,527**	,462**	,334**	,035	,170*	,013	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,682	,043	,882	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y5	Pearson Correlation	,433**	,551**	,609**	,674**	1	,584**	,580**	,394**	,193*	,260**	,017	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,021	,002	,838	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y6	Pearson Correlation	,427**	,471**	,554**	,527**	,584**	1	,544**	,451**	,197*	,249**	-,010	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,018	,003	,904	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y7	Pearson Correlation	,330**	,375**	,487**	,462**	,580**	,544**	1	,470**	,208*	,122	,109	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,013	,148	,196	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Y8	Pearson Correlation	,229**	,293**	,399**	,334**	,394**	,451**	,470**	1	,559**	,362**	,274**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y9	Pearson Correlation	,027	,046	,149	,035	,193*	,197*	,208*	,559**	1	,488**	,402**	,444**
	Sig. (2-tailed)	,753	,583	,076	,682	,021	,018	,013	,000		,000	,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y10	Pearson Correlation	,152	,114	,119	,170*	,260**	,249**	,122	,362**	,488**	1	,468**	,482**
	Sig. (2-tailed)	,070	,176	,158	,043	,002	,003	,148	,000	,000		,000	,000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Y11	Pearson Correlation	,022	-,054	-,130	,013	,017	-,010	,109	,274**	,402**	,468**	1	,283**
	Sig. (2-tailed)	,792	,522	,122	,882	,838	,904	,196	,001	,000	,000		,001
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
Total_Y	Pearson Correlation	,692**	,718**	,777**	,710**	,768**	,723**	,671**	,668**	,444**	,482**	,283**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

## Uji Realibilitas

### 1. Variabel *Reward* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	10

### 2. Variabel *Punishment* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,970	11

### 3. Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,852	11

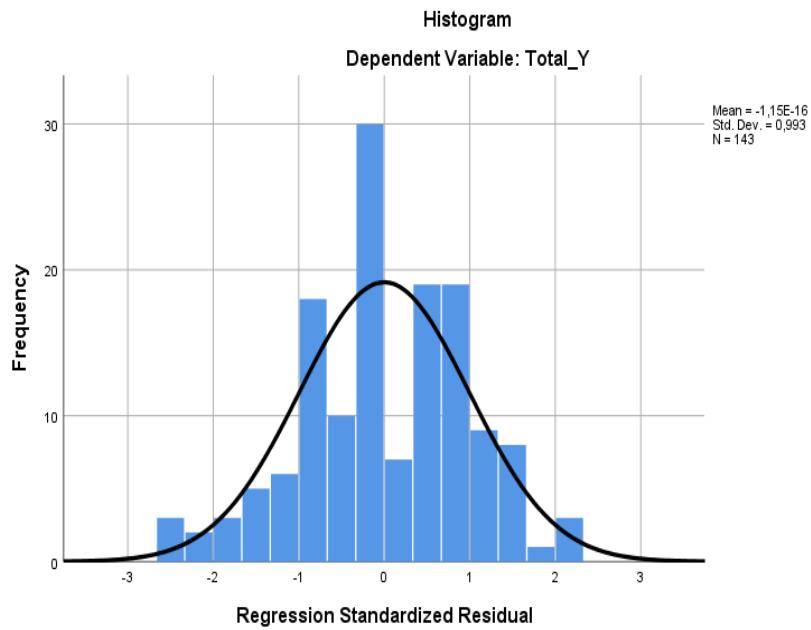
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

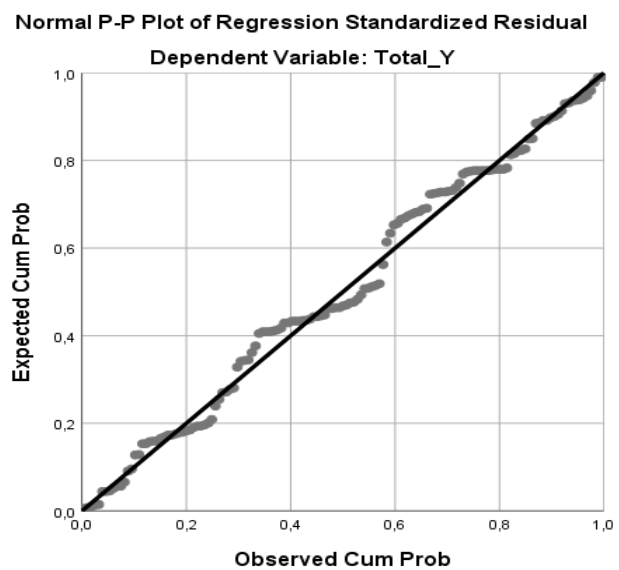
## Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### 1. Histogram



#### 2. Normal Plot Pp



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. *Kolmogorov-Smirnov*

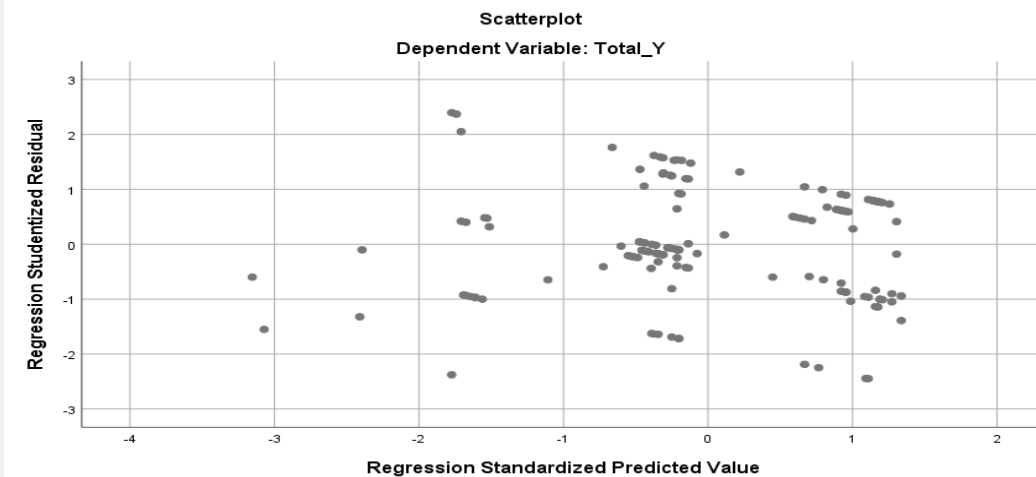
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14138657
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,038
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,296	1,324		2,489	,014		
	Reward	-,044	,032	-,124	-1,381	,169	,868	1,152
	Punishment	,021	,022	,085	,945	,346	,868	1,152

a. Dependent Variable: RES2

**Uji Heteroskedastisitas**





### Lampiran 6 : Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,992	2,214		9,934	,000
	Reward	,080	,054	,090	1,492	,138
	Punishment	,442	,037	,711	11,821	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

### Lampiran 7 : Uji Hipotesis

#### Uji Secara Parsial (Uji T)

##### 1. X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,030	2,827		11,683	,000
	Reward	,310	,070	,348	4,408	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

##### 2. X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,251	1,622		14,955	,000
	Punishment	,462	,035	,744	13,212	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

#### Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1784,546	2	892,273	89,145	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1401,300	140	10,009		
	Total	3185,846	142			

a. Dependent Variable: Produktivitas  
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

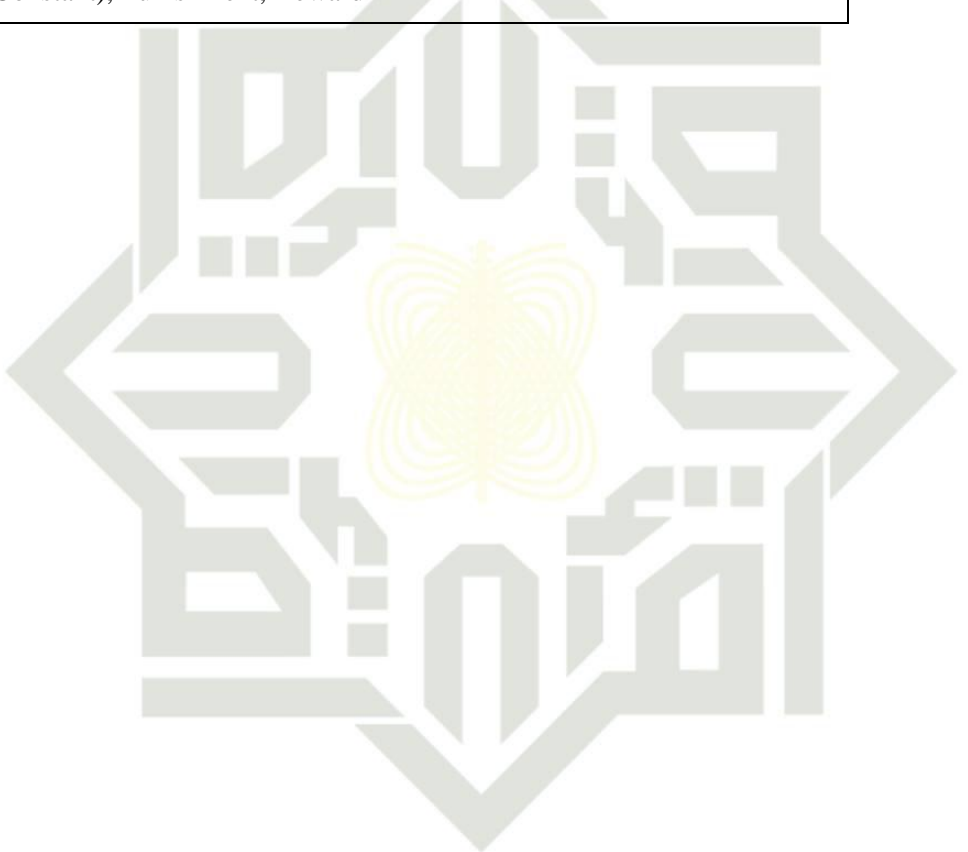
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,554	3,164
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 8 : Tabel r untuk df = 101 – 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822

132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Lampiran 9 : Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 10 : Tabel f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

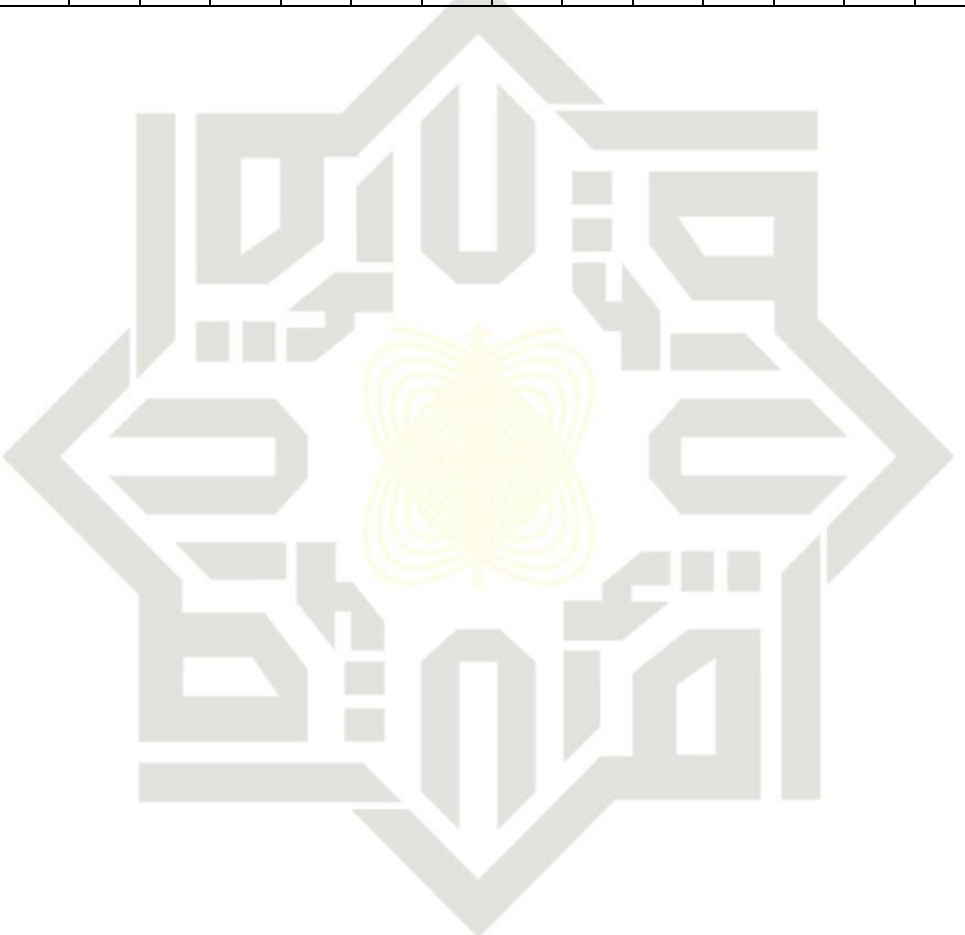
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1019/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 30 Januari 2023 M  
 8 Rajab 1444 H

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir  
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Wira Saputra  
 NIM. : 11970110365  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



*[Handwritten Signature]*

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**PT. BALAM SAWIT SEJAHTERA**

No. : 627/BSS/IV/2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Konfirmasi Penelitian/Riset**

Balam, 29 April 2023

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 UIN SUSKA RIAU  
 di  
**PEKANBARU**

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat No : B-1019/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023 pada tanggal 30 Januari 2023 perihal Permohonan izin penelitian mahasiswa :

Nama	:	<b>Wira Saputra</b>
NIM	:	11970110365
Program Studi	:	Manajemen
Judul	:	"Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera - Rokan Hilir"

Bersama ini kami sampaikan bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di perusahaan kami dibulan November 2022 dengan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
 PT. Balam Sawit Sejahtera

**Muhammad Wulianus**  
 HRD Manager

Tembusan :  
 Arsip



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-0961/Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1/2023 Pekanbaru, 27 Januari 2023 M  
Sifat : Biasa 5 Rajab 1444 H  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M. Si**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Wira Saputra  
NIM : 11970110365  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan



**Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
19790101 200710 1 003

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## BIOGRAFI PENULIS

Wira Saputra, lahir di Bangko Sempurna pada tanggal 07 Februari 2000, penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Ari Sudarsono dan Ibu Rukyah Wati dari dua bersaudara, dan adik perempuan bernama Nabila Rania Saputra. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 010 Bangko Pusako dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMPN 6 Bangko Pusako, dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 4 Bangko Pusako dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Balam Swit Sejahtera Rokan Hilir pada tahun 2022 dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di Desa Perapat Tunggal, Kecamatan Bengkalis, dan Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian Munaqasyah pada hari Kamis tanggal 11 Mei 2023 dengan judul Skripsi “**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BALAM SAWIT SEJAHTERA ROKAN HILIR**” dan dinyatakan “**LULUS**” sebagai Sarjana Ekonomi (SE).

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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