



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS
(CCEP) PEKANBARU**

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 :

SATRIANI

NIM. 11970123801



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : SATRIANI
NIM : 11970123801
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL :PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 12 JULI 2023

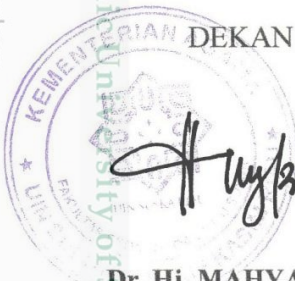
DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE,MM
 NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 197205132007012018



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Satriani
 NIM : 11970123801
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 12 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP: 19700826 1999903 2 001

Sekretaris
 Ilham Chanra Putra, SE, MM
 NIP: 19890329 201903 1 008

Penguji I
 Dr. Putriana, SE, MM
 NIP: 19691120 200710 2 023

Penguji II
 Sehani, SE, MM
 NIP: 19741211 200710 2 004

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SATRIANI
 NIM : 11970123801
 Tempat/Tgl. Lahir : SANGLAR / 23 JUNI 2000
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS
 (CCEP) PEKANBARU

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, 12 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan



SATRIANI

NIM : 11970123801

*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 KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS PEKANBARU

Oleh:

SATRIANI
NIM. 11970123801

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Adanya penurunan reward, karna karyawan tidak mendapatkan reward sesuai dangan yang telah disepakati. Adapun punishment terhadap karyawan yang tidak mentaati peraturan dari perusahaan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru.. Secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Besaran pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS PEKANBARU

Oleh:

SATRIANI
NIM. 11970123801

This research was conducted on PT. Coca Cola Europacific Pekanbaru. The purpose of this study to know whether reward and punishment have an effect on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. The sample in this study were 61 employees using the census method or saturated sampling. In this study using quantitative descriptive data analysis using multiple linear regression analysis method and the data is analyxed using the SPSS program. The results in this study indicate that partially Reward has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Punishment partially has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Simultaneously Reward and Punishment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. The magnitudes of effect Education and Training as well as Work Experience on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru as big 52,4% while the remaining 47,6% is influence by other variables not used in this study.

Keywords : Reward, Punishment, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran

Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul :
“**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola *Europacific Partners* (CCEP) Pekanbaru**”.

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 Haris, Ibunda Mardiana, dan Suami Muhammad Safriansyah serta putri saya tercinta Aisyah Humairah Azahra 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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 Zulhaida, SE, MM 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.

11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

12. Terima kasih kepada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

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, Juni 2023
Penulis

SATRIANI
NIM. 11970123801

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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	17
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia ...	18
2.2 Pengertian Kinerja	19
2.2.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	20
2.2.2 Indikator Kinerja	21
2.2.3 Metode Penilaian Kinerja.....	22
2.3 Pengertian <i>Reward</i>	24
2.3.1 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	25
2.3.2 Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	26
2.3.3 Komponen-Komponen <i>Reward</i>	26
2.3.4 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	28
2.3.5 Indikator <i>Reward</i>	30
2.4 Pengertian <i>Punishment</i>	31
2.4.1 Bentuk -Bentuk <i>Punishment</i>	32
2.4.2 Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	33
2.4.3 Pelaksanaan <i>Punishment</i>	33
2.4.4 Indikator <i>Punishment</i>	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel	35
2.5.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.5.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.6 Pandangan Islam	36
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Reward.....	36
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Punishment	37
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja	38
2.7 Penelitian Terdahulu	38
2.8 Kerangka Pemikiran	43
2.9 Konsep Operasional Variabel	44
2.10 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian.....	47
3.2 Populasi dan Sampel.....	47
3.2.1 Populasi	47
3.2.2 Sampel.....	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3.1 Wawancara	48
3.3.2 Kuesioner	48
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4.1 Data Kuantitatif	49
3.4.2 Data Primer	50
3.4.3 Data Sekunder	50
3.5 Uji Kualitas Data	50
3.5.1 Uji Validitas	50
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	51
3.5.4 Uji Normalitas	52
3.5.5 Uji Multikolinearitas	52
3.5.6 Uji Heteroskedastisitas	53
3.5.7 Uji Autokorelasi	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.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.7 Uji Hipotesis Data.....	54
3.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.7.2 Uji F (Uji Simultan)	55
3.7.3 Uji T (Uji Persial).....	56
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	57
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.2.1 Visi	58
4.2.2 Misi.....	59
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	60
4.4.1 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian <i>Marketing</i> PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru	60
4.4.2 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian <i>Supply Chain</i> PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
5.1 Karakteristik Responden.....	64
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	65
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	67
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	67
5.2.2 <i>Reward</i> (X1)	70
5.2.3 <i>Punishment</i> (X2).....	74
5.3 Uji Kualitas Data	78
5.3.1 Uji Validitas	78



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.3.2 Uji Reliabilitas.....	81
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	81
5.4.1 Uji Normalitas	81
5.4.2 Uji Multikolinearitas	82
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	83
5.4.4 Uji Autokorelasi	84
5.5 Uji Hipotesis	85
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
5.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	86
5.5.3 Uji Simultan (Uji f)	88
5.5.4 Koefisien Determinasi (r ²).....	89
5.6 Pembahasan	90
5.6.1 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru	90
5.6.2 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru	93
5.6.3 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru ..	95
BAB VI PENUTUP	99
6.1 Kesimpulan	99
6.2 Saran.	100

DAFTAR PUSTAKA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru 2022	4
Tabel 1.2	Target dan Realisasi Penjualan PT. Coca Cola Europacific ..	5
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja PT. Coca Cola Europacific Partners.	6
Tabel 1.4	Data Reward karyawan pada PT.Coca Cola Europacific Partners.....	8
Tabel 1.5	Data Punishment Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	66
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)....	67
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Reward (X1) .	70
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Punishment (X2).....	74
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Reward (X1)	79
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Punishment (X1)	80
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	81
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	82
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi	85
Tabel 5.15	Regresi Linier Berganda	85
Tabel 5.16	Uji Parsial (Uji t).....	87
Tabel 5.17	Uji Simultan (Uji f).....	89
Tabel 5.18	Koefisien Determinasi (R ²).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	43
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Bagian Marketing PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru	59
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bagian Supply Chain PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru	59
Gambar 5.1	Uji Heteroskedastisitas	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, dimana dalam usaha mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu dari sumber daya manusia. Maka berdasarkan hal tersebut perusahaan perlu melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dengan tujuan menaikkan atau meningkatkan kualitas kinerja setiap individu sumber daya manusia dan tentu juga untuk menaikkan kinerja perusahaan. Dimana tujuan tersebut merupakan sesuatu yang harus dicapai perusahaan dalam upaya mengembangkan perusahaan, mengigit perkembangan dunia bisnis semakin meningkat dan semakin tingginya persaingan dalam bidang usaha tanpa terkecuali dalam sektor jasa. Dalam pertumbuhan dunia bisnis masalah yang dapat dialami perusahaan dapat semakin kompleks mengigit perusahaan akan menghadapi lebih banyak rivalitas.

PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru ialah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, terutama distributor minuman ringan (*Soft Drinks*). Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia merupakan sebagai salah satu perusahaan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) atau barang konsumsi sehari-hari terdepan didunia kembali menegaskan komitmennya dalam pengembangan berbagai upaya berkelanjutan (*sustainability*) yang berkontribusi pada kualitas produk dan memiliki peran penting terhadap kepuasan konsumen dan masyarakat umum di Indonesia. Perusahaan ini memasarkan minuman berkarbonasi dengan



merek Coca Cola, Fanta dan Sprite, minuman sari buah dengan merek Pulpy, minuman susu dengan merek Nutriboost, minuman teh dengan merek Frestea, dan air mineral dengan merek Ades, serta memiliki dua anak perusahaan, yaitu Coca Cola Bottling Indonesia dibidang produksi, dan Coca Cola Distribution Indonesia untuk bidang distribusi.

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

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nidhomi and Hermawan 2020) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan sebagian. Hal ini didapatkan pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan pempinan menghasilkan produktivitas tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahruni et al. 2021) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa reward yang lebih baik bagi karyawan, yang didukung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

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

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

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



oleh adanya punishment dalam bentuk menghukum karyawan yang dilakukan kesalahan, dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja ia miliki. Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut kasmir, (2016) adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja Badan PT. Coca Cola Europacific Partners pekanbaru saat ini sangat menurun dikarenakan reward tidak diberikan sesuai dengan dijanjikan perusahaan yang telah diberikan. Akibat dari reward karyawan terhadap tidak baik dalam menjalankan segala tanggung jawab sehingga yang telah diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan reward yang tidak baik dalam menjalankan target penjualan yang telah diberikan sehingga berpengaruh oleh kinerja karyawan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah reward. Reward sangat dibutuhkan dalam kinerja karyawan agar mengembangkan perusahaan. Kunci keberhasilan kinerja karyawan bergantung pada reward terhadap kinerja karyawan. Hasil wawancara awal dengan karyawan bagian *Development Specialist* dan sales reward yang terjadi di PT. Coca Cola Europacific Partners pekanbaru menyalahkan reward yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal, dikarenakan karyawan tidak langsung diberikan *reward* dalam bentuk bonus sesuai waktu yang dijanjikan oleh perusahaan. Sehingga terget penjualan menurun dan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada 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.

PT.Coca Cola Europacific Partners adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi, terutama distributor minuman ringan dari PT.Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru perusahaan ini telah lama berdiri pada tahun 1992 dikembangkan dan mempunyai 61 karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru 2022

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	<i>General Manajer (GM)</i>	1
2	<i>Sales Manajer (SM)</i>	1
3	<i>Sales Manager key Account Manager (SM KAM)</i>	1
4	<i>Marketing Operation Office</i>	1
5	<i>CCOD Development Specialist</i>	1
6	<i>Sales Office Administrator (S.O.A)</i>	1
7	<i>Key Account Manager (KAM)</i>	2
8	Supervisor	3
9	Sales	19
10	<i>Branc Manager Distributor CCEP</i>	1
11	<i>Admin Dispacther Distributor CCEP</i>	1
12	<i>Admin Kasir Distributor CCEP</i>	1
13	<i>Admin Office Distributor CCEP</i>	1
14	<i>Delivery Man Distributor CCEP</i>	10
15	<i>Helper Distributor CCEP</i>	10
16	<i>Operator Forklift Distributor CCEP</i>	1
17	<i>Checker Distributor CCEP</i>	2
18	<i>Warehouse Worker Distributor CCEP</i>	4
Total		61

Sumber : PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru, 2022

Menurut **Kasmir (2018)**, menyatakan bahwa ada enam indikator kinerja karyawan yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas untuk dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta bila karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam hal ini PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru menjual serta mendistribusikan produk ke banyak agen atau outlet seperti ke warung, toko tradisional, hotel, restoran, minimarket, supermarket, Alfamart dan Indomaret. Meskipun begitu kesanggupan dalam menjual produk yang diperoleh masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru

No	Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase (%)
1	2018	1.680.000	1.420.000	84,52%
2	2019	1.850.000	1.690.000	91,35%
3	2020	1.500.000	1.370.000	91,33%
4	2021	1.320.000	1.090.000	82,57%
5	2022	1.540.000	1.240.000	80,51%

Sumber : PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru, 2022

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target dan realisasi penjualan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru dalam waktu lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 sampai dengan 2022 mengalami perubahan. Persentase tertinggi pada tahun 2019 sedangkan terendah pada tahun 2022. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya 84,52%. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 juga tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya selisi sedikit yaitu 91,35% dan 91,33%. Pada tahun 2021 tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya 82,57%. Pada tahun 2022 tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya 80,51%. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak mencapai target dari tahun ketahun. Hal ini berakibat kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

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

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

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

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



karyawan mengalami penurunan dalam menjual produknya. Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan kinerja karyawan rendah, sehingga pencapaian target penjualan dan realisasi penjualan mengalami penurunan sehingga terdapat mempengaruhi kinerja PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru.

Dalam hal ini reward dan punishment adalah hal yang sangat bermanfaat untuk diterapkan oleh sebuah perusahaan. reward dan punishment dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bernandian dan Russell dalam Silviany (2014:5) mengatakan reward dan punishment adalah sebagai usaha untuk memperbaiki kinerja (performance) pekerja atau karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu. Reward dan punishment dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah memahami tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi. Reward dan punishment ini juga diwajibkan bagi karyawan yang lama maupun karyawan yang baru.

Berikut adalah tabel dari penilaian kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru :

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru

Tahun	Kriteria					Rata-Rata Nilai (%)
	Disiplin	Kerjasama	Komunikasi	Tanggung Jawab	Kualitas Kerja	
2018	90	87	84	88	87	87,2%
2019	89	89	90	89	91	89,6%
2020	89	86	85	84	85	85,8%
2021	88	85	87	82	88	86%
2022	86	80	87	85	89	85,4%

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja selama lima tahun terakhir, jika terjadinya fluktuasi kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Pada tahun 2018 rata-rata nilai kinerjanya adalah 87,2% dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 89,6%. Lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 85,8 dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan sebesar 86%. Namun pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 85,4%. Penurunan ini masih bisa diblang tidak terlalu derastis dan masih bisa diperbaiki kinerja karyawannya. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perolehan data yang paling tinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebesar 89,6%. Terjadinya penurunan kinerja yaitu pada tahun 2022 sebesar 85,4% dikarenakan karyawan belum maksimal dalam menjelaskan tugas dan fungsinya. Untuk itu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dan terus mempertahankan kinerja karyawan yang baik agar tidak mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara pak Afrinaldi adanya penurunan kinerja karyawan ini terlihat dengan turunnya penjualan produk PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru penurunan penjualan ini diakibatkan karna adanya penurunan kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* dan *punishment*.

Data dibawa merupakan punishment yang diberikan kepada karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.4 Data Reward karyawan sales dan seluruh karyawan pada PT.Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru

No	Jabatan	Tahun	Jumlah karyawan	Penerima Reward (orang)	
1.	sales	2018	22	2	
		Januari	22	3	
		Februari	22	5	
		Maret	22	2	
		April	22	2	
		Mei	22	3	
		Juni	22	4	
		Juli	22	3	
		Agustus	22	5	
		September	22	3	
		Okteber	22	2	
		Neveber	22	2	
		Desember	22	1	
		2019			
		Januari	21	3	
		Februari	21	2	
		Maret	21	2	
		April	21	2	
		Mei	21	3	
		Juni	21	4	
		Juli	21	4	
		Agustus	21	2	
		September	21	2	
		Okteber	21	1	
		Neveber	21	3	
		Desember	21	2	
		2020			
		Januari	21	2	
		Februari	21	2	
		Maret	21	3	
		April	21	4	
		Mei	21	3	
		Juni	21	2	
		Juli	21	4	
		Agustus	21	1	
		September	21	3	
Okteber	21	3			
Neveber	21	3			
Desember	21	2			
2021					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Tak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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		Januari	20	2
		Februari	20	2
		Maret	20	1
		April	20	3
		Mei	20	2
		Juni	20	4
		Juli	20	3
		Agustus	20	2
		September	20	5
		Okteber	20	2
		Neveber	20	3
		Desember	20	1
		2022		
		Januari	19	2
		Februari	19	3
		Maret	19	2
		April	19	2
		Mei	19	1
		Juni	19	2
		Juli	19	3
		Agustus	19	3
		September	19	2
		Okteber	19	3
		Neveber	19	3
Desember	19	2		
2	Seluruh karyawan	2018	70	70
		2019	65	65
		2020	69	69
		2021	69	69
		2022	61	61

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. 2022

Dari tabel 1.4 menunjukkan data pemberian *reward* untuk karyawan bagian sales dan seluruh karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru, sales yang mendapatkan *reward* pada tahun 2018 jumlah karyawan sales 22 orang, yang mendapatkan *reward* sebanyak 2-5 orang dalam sebulannya, sales yang mendapatkan *reward* pada tahun 2019 jumlah karyawan sales 21 orang, yang mendapatkan *reward* sebanyak 2-4 orang dalam sebulannya, sales yang mendapatkan *reward* pada tahun 2020 jumlah karyawan sales 21 orang, yang



mendapatkan *reward* 2-4 orang dalam sebulannya, sales yang mendapatkan *reward* pada tahun 2022 jumlah sales 19 orang, yang mendapatkan *reward* 1-3. Sedangkan *reward* seluruh karyawan *reward* akhir tahun mendapatkan *reward* seluruh karyawan PT. Coca Cola *Europacific Partners* Pekanbaru, pada tahun 2018 jumlah karyawan *reward* 70 orang, yang mendapatkan *reward* 70 orang satu kali setahun, pada tahun 2019 jumlah karyawan 65 orang, yang mendapatkan *reward* 65 orang satu kali setahun, pada tahun 2020 jumlah karyawan 69 orang, yang mendapatkan *reward* 69 orang satu kali setahun, pada tahun 2021 jumlah karyawan 69 orang, yang mendapatkan *reward* 69 orang satu tahun sekali, pada tahun 2022 jumlah karyawan 69 orang, yang mendapatkan *reward* 69 orang satu tahun sekali, pada tahun 2022 jumlah karyawan 61 orang, yang mendapatkan *reward* 61 orang satu tahun sekali mendapatkan *reward*. Berdasarkan pengamatan penulis dilakukan adanya sebuah fenomena yang terjadi adanya penerunan *reward* dikarenakan mereka merasa *reward* yang diberikan perusahaan belum maksimal, dikarenakan karyawan tidak langsung diberikan *reward* dalam bentuk bonus sesuai waktu yang dijanjikan, dan perusahaan jarang memberikan *reward* dan kurangnya aspek pendukung dari berbagai bentuk pemberian *reward*. *Reward* diberikan kepada karyawan sales berdasarkan target yang telah dicapai. *Reward* bagi sales diberikan sebulan sekali apa bila mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan. *Reward* berupa bonus tiket liburan , voncher atau uang diberikan kepada karyawan sales yang mencapai target. Sedangkan Bonus akhir tahun *reward* yang diberikan berupa uang kepada seluruh karyawan. Adapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bentuk reward tunjangan jaminan kesehatan para karyawan ini di berikan oleh perusahaan dalam bentuk tunjangan kesahatan atau tunjangan pengobatan.

Data dibawa merupakan punishment yang diberikan kepada karyawan PT.

Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru

Tabel 1.5 Data *Punishment* Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru Tahun 2018-2022

No	Bagian	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman sedang	Hukuman Berat
1	Departemen Sales	2018	3	1	1
		2019	2	2	2
		2020	3	2	-
		2021	3	1	2
		2022	4	3	3
2	Departemen Delivery Man Distributor CCEP	2018	2	1	2
		2019	3	2	2
		2020	2	2	1
		2021	2	2	-
		2022	3	3	2
3	Departemen Helper Distributor CCEP	2018	2	2	2
		2019	1	1	1
		2020	1	-	2
		2021	2	-	2
		2022	2	2	2

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru, 2022

Menunjukan data pemberian *punishment* untuk karyawan bagian Departemen sales, Departemen Delivery Man Distributo dan Departemen Helper Distributor pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru selama 5 tahun terakhir. Tahun 2018-2022 ada beberapa hukuman yang diberikan karyawan bagian Departemen sales pada tahun 2018 terdapat hukuman ringan 3 Orang, hukuman sedang 1 orang dan hukuman berat 1 orang. Pada tahun 2019 terdapat hukuman ringan 2 orang, hukuman sedang 2 orang dan hukuman berat 2 orang. Pada tahun 2020 terdapat hukuman ringan 3 orang, hukuman sedang 2 orang dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

hukuman berat 2 orang. Pada tahun 2021 terdapat hukuman ringan 3, hukuman sedang 1 orang dan hukuman berat 2. Pada tahun 2022 terdapat hukuman ringan 4, hukuman sedang 3 orang dan hukuman berat 3. hukuman yang diberikan karyawan bagian Departemen Delivery Man Distributor pada tahun 2018 terdapat hukuman ringan 2 Orang, hukuman sedang 1 orang dan hukuman berat 2 orang. Pada tahun 2019 terdapat hukuman ringan 3 orang, hukuman sedang 2 orang dan hukuman berat 2 orang. Pada tahun 2020 terdapat hukuman ringan 2 orang, hukuman sedang 2 orang dan hukuman berat 2 orang. Pada tahun 2021 terdapat hukuman ringan 2, hukuman sedang 2 orang dan hukuman berat tidak ada. Pada tahun 2022 terdapat hukuman ringan 3, hukuman sedang 3 orang dan hukuman berat 2. hukuman yang diberikan karyawan bagian Departemen Helper Distributor pada tahun 2018 terdapat hukuman ringan 2 Orang, hukuman sedang 2 orang dan hukuman berat 2 orang. Pada tahun 2019 terdapat hukuman ringan 1 orang, hukuman sedang 1 orang dan hukuman berat 1 orang. Pada tahun 2020 terdapat hukuman ringan 1 orang, hukuman sedang tidak ada orang dan hukuman berat 1 orang. Pada tahun 2021 terdapat hukuman ringan 2, hukuman sedang tidak ada orang dan hukuman 1. Pada tahun 2022 terdapat hukuman ringan 2, hukuman sedang 2 orang dan hukuman berat 2. Berdasarkan pengamatan penulis adanya sebuah fenomena pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan seperti masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu saat jadwal briefing, masih ada karyawan beberapa yang tiba-tiba meninggalkan kantor tanpa izin, dan masih ada juga beberapa karyawan yang tidak memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. hukuman yang diberikan oleh karyawan yang telah

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



melakukan pelanggaran diatas misalnya, akan mendapat hukuman berupa teguran dari atasan seperti menyampaikan motivasi atau dorongan terhadap karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk memperbaikinya dengan tujuan kinerja karyawan yang lebih baik lagi

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru, yaitu terdapat jenis-jenis dan penyebab diberikannya *punishment* yang berlakukan bagi karyawan, diantaranya: pertama hukuman ringan, pelanggarannya berbentuk apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja akan diberikan surat peringatan pertama, Kedua hukuman sedang, pelanggarannya berbentuk diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan diperusahaan dalam jangka waktu 3 bulan sekali akan diberikan surat peringatan kedua,. Dan ketiga hukuman berat, pelanggarannya berbentuk apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan perubahan maka pihak PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

Hukuman yang diberlakukan di PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru mengacu pada aturan dan katagori perusahaan, yang dibuat berdasarkan tingkat, hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat (masing-masing hukuman berlaku 6 bulan). Perusahaan juga secara berkala mengevaluasi pekerjaan karyawan untuk mendapatkan nilai atau promosi, bonus, dan lainnya. Evaluasi pekerjaan karyawan berdampak negatif terhadap hukuman penerimaan karyawan. Sanksi terhadap laryawan tergantung dari tingkat kategori pelanggaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



yang dilakukan oleh karyawan, mulai dari teguran, pemotongan gaji hingga pemecatan.

Berdasarkan pengamatan penulis dilakukan terdapat persamaan teknik pengumpulan data, dan hasil penelitian. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada subjek dan objek yang diteliti. Lokasi penelitian yang dipilih belum diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga permasalahan yang terjadi tersebut berbeda dan lokasi penelitian sebelumnya, dan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Beban PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru?
2. Apakah punishment secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru?
3. Apakah reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© 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.

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru
- Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru
- Untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu Kinerja, Reward, Punishmen, Hipotesis, Kerangka berfikir, variabel penelitian, padangan islam, penelitian terdahulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulisan akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

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



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Mungkunegara, 2018) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut (Maliki 2020), Mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut (Elbadiansyah 2018), Mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan dikerjakkan dalam sebuah

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



organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Maliki 2020), Mengatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Elbadiansyah 2019), untuk fungsi operatif dalam mengimplementasikan atau melaksanakan manajemen SDM dapat diuraikan sebagaimana berikut ini, yaitu :

1. Pengadaan (*recruitment*) adalah langkah-langkah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian gaji atau balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.
4. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan korporasi dan kebutuhan karyawan atau SDM, agar kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan bisa tercapai.
5. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau menaikkan kondisi raga, psikis dan kesetiaan karyawan, agar mereka tetap bekerja sampai akhir pensiun.
6. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan, baik pemutusan disebabkan karena adanya pelanggaran atau karena memasuki masa purna tugas atau pension.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut (Kasmir 2018), berkata kinerja merupakan hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam sesuatu periode tertentu. hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.organisasi. Intinya adalah



untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia dapat berkinerja sama atau lebih pada masa mendatang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dapat memperoleh manfaat.

Menurut **Bangun (2019)**, menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melakukan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Demikian pula menurut (**Siagian 2020**), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan jobdescription-nya. sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan/pegawai/tenaga kerja. Beberapa di antaranya menurut (**Maliki 2020**), yakni sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.2 Indikator kinerja

Menurut **Afandi (2018)**, Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam pencapaian kinerja karyawan. Berikut adalah Indikator-indikator Kinerja pegawai.

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Efesinsi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inseftif
- 6 Ketelitian
- 7 Kepemimpinan
- 8 Kejujuran
- 9 Kreativitas

2.2.3 Metode penilaian kinerja

Adapun beberapa metode penilaian kinerja menurut (Sugiyono 2018), yaitu:

1. *Ranting Scales*

Dalam metode ini, orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penelian terdapat kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

2. *Checklist*

Berikut metode ini, penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

3. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, pekerjaan semua karyawan atau pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria 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.

4. *Alternation Ranking Method*

Dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

5. *Critical Incident Method*

Metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

6. *Narative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

7. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Berikut metode ini yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif rating scales.

8. *Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

9. *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.



2.3 Pengertian Reward

Menurut (**Ruben 2019**), Reward ialah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Reward sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan.

Menurut **Kadarisman (2019)**, “Mengatakan reward adalah 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, semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan” reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut”.

Menurut **Wibowo (2016)**, mengatakan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara untuk meningkatkan kinerja menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan persasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Di luar upah, gaji dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

inefektif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya.

2.3.1 Tujuan Pemberian Reward

Menurut **Ardana (2012)**, tujuan pemberian reward adalah sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

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

b. Kepuasan kerja

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

c. Pengadaan efektif

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

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

e. Disiplin

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3.2 Bentuk-Bentuk Reward

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan **Irham Fahmi (2017)**, yaitu :

- a. Reward dalam bentuk finansial tunai.

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

- b. Reward dalam bentuk finansial tunjangan.

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

- c. Reward dalam bentuk non financial.

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.

2.2.3 Komponen-Komponen *Reward*

Menurut **Muhmudi dalam prnama (2018)** komponen sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen 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. Gaji dan bonus

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

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

2. Kesejahteraan

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

- a. Tunjangan, meliputi tujuan jabatan, tunjangan struktur, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopier pribadi dan rumah dinas
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibada dan sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Jenis-Jenis *Reward*

Menurut **Mangkunegara (2018)**, *Reward* dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- a. *Reward* ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial, yaitu:

1. Penghargaan finansial, yaitu berupa :

- a) Gaji/Upah

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Sedangkan upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sehingga gaji atau upah merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

- b) Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Insentif adalah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuantujuan perusahaan. Bonus merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan perusahaan. Penghargaan berupa insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Penghargaan non finansial, yaitu berupa :

a) Penghargaan Interpersonal

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

b) Promosi

c) Merupakan usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

3. Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

a) Penyelesaian

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian 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.

b) Pencapaian

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

c) Otonomi

Merupakan suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan, hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

2.3.5 Indikator *Reward*

Menurut **Kadarisman (2019)**, indikator reward adalah sebagai berikut:

a. Gaji

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

b. Penghargaan

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

c. Pujian

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



d. Cuti

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

e. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.4 Pengertian *Punishment*

Menurut **Mangkunegara (2018)**, Mengemukakan bahwa ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. hukuman akan berfungsi sebagai mengendalikan karyawan biar lebih giat bekerja dan lebih baik, tunduk dan patuh kepada peraturan yang disepakati dalam peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Fahmi dalam **Savitri et al (2016)** berpendapat bahwa punishment ialah “sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Punishment diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Maka kesimpulannya bahwa indikator dalam menilai punishment adalah teguran berupa lisan, teguran berupa tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan dan PHK terhadap karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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.

Kadarisman (2018), mengemukakan bahwa punishment merupakan ancaman berupa hukuman dengan tujuan untuk memperbaiki dari kinerja karyawan yang melakukan kesalahan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Dalam situasi perusahaan tersebut, punishment dapat diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan kelalaian atau kesalahan yang dapat merugikan suatu organisasi.

2.4.1 Bentuk -Bentuk Punishment

Menurut Purwanto (2016), secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Punishment preventif

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, punishment preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau menggagu kelancaran dari proses pegawaiian bisa dihindari.

2. Punishment represif

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya di sayang yang telah diperbuat. 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 peraturan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2 Jenis-Jenis Punishment

Menurut (Koencoro, 2013), Mengatakan jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

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

2.4.3 Pelaksanaan Punishment

Mangkunegara (2018), Mengatakan berpendapat bahwa pelaksanaan sanksi atau punishment terhadap seorang karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

- a. Pemberian peringatan Pegawai yang melakukan pelanggaran harus diberi surat peringatan, pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.
- b. Pemberian sanksi harus segera Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggar yang berlaku, karena apabila peraturan lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah kedisiplinan yang ada dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

- c. Pemberian sanksi harus konsisten Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menghargai dan menyadari peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan. Inkonsisten pemberian sanksi nantinya akan mengakibatkan perasaan diskriminasi, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.
- d. Pemberian sanksi harus impersonal Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan tanpa membeda-bedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan-peraturan dalam perusahaan berlaku untuk semua pegawai.

2.4.4 Indikator *Punishment*

Menurut **Siagian (2019)**, indikator *punishmen* (hukuman) adalah sebagai berikut:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang akan dibuat dalam berkerja, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan diperusahaan tersebut akan diberikan punishment dalam perusahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Adanya hukuman yang lebih berat melakukan kesalahan diperusahaan yang sama dilakukan. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan yang melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama maka dilakukan atasan akan diberikan hukuman yang berat.
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan. Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyipangan. Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan tersebut.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Rivai (2014)**, Menyatakan bahwa segala bentuk reward yang diterima karyawan yang bertujuan untuk menghargai dan motivasi mereka agar dapat berkinerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian reward memang memiliki tujuan yang positif. Reward sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras



dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Menurut **Kadarisman (2016)**, Pemberian reward kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

2.5.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2018)**, Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar.

Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **wirawan (2016)**, dengan judul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan CV. Media kreasi Bangsa menyatakan bahwa punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika suatu perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan yang terbukti melakukan kesalahan harus sesuai dengan kesalahan apa yang telah diperbuatnya, itu akan berdampak pada kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang *Reward*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau
Satehslami, Universitas Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



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

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

Ayat tersebut pula ialah wujud pengakuan terhadap pemberian hadiah/pahala ini diberlakukan kepada sasaran pembinaan yang lebih bertabiat spesial, ialah hadiah untuk yang patuh serta menampilkan perbuatan baik.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Punishment

Ada pula pemikiran islam hukuman ialah perihal yang penting dalam mendidik, walaupun bukan selaku tata cara yang didahulukan. Berkenaan dengan hukuman ditemukan dalam ayat Al-Qur’an salah satunya yakni dalam (Q. S Al-Fath ayat 16) berikut:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سَتُدْعُونَ إِلَى قَوْمٍ أُولِي
بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ ۖ فَإِنْ تُطِيعُوا يُؤْتِكُمْ
اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا وَإِنْ تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا
أَلِيمًا

Artinya: “Katakanlah kepada orang-orang Badui yang tertinggal, “Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu harus memerangi mereka kecuali mereka menyerah. Jika kamu patuhi (ajakan itu) Allah akan memberimu pahala yang baik, tetapi jika kamu berpaling seperti yang kamu perbuat sebelumnya, Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih, “ (Q.S Al-Fath : 16).

Ayat tersebut tidak hanya mengakui keberadaan hukuman dalam rangka revisi umat manusia, pula menampilkan hukuman itu tidak berlakukan kepada

seluruh umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia yang melaksanakan pelanggaran saja. Manusia yang model semacam ini umumnya telah susah diperbaiki. Cuma dengan nasehat ataupun teladan, melainkan wajib lebih berat lagi ialah dididik dengan memakai hukuman.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja ialah sesuatu yang hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta intensitas dan waktu sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an pesan At-Taubat ayat 105 :

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS.At-Taubat: 105).

Berdasarkan dari ayat tersebut Allah akan pasti membalas setiap amal perbuatan hambanya atau manusia berdasarkan apa yang ia (manusia) kerjakan artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan memperoleh hasil yang baik dari apa yang telah dia kerjakan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang 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.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Raymond Suak,dkk Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Panishmen</i> terhadap kinerja pada sutan Raja Hotel Amurang (2017)	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada sutan raha hotel amurang	Variabel X : Reward dsn Punishment variabel Y : Kinerja Karyawan Teknik Pengambilan Sampel Jenuh	Lokasi dan Waktu Penelitian Variabel Reward dan Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rendra Maulana Suryadilaga, Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatin Selatan Malang) (2016)	Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan dikatagorikan baik. Hal tersebut menunjukan bahwa karyawan puas terhadap penerapan riwerd dan punishmen di PT Telkom Indonesia Witel Jatin Selatang Malang dapat dikatagorikan tinggi.	Variabel X : Pengaruh Rewerd dan Punishment Variabel Y : Kinerja Karyawan	Lokasi dan Waktu penelitian Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah proportional random sampling
3	Epah Susanti, dkk pengaruh <i>Reward</i> dan <i>punishmen</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa (2016)	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian menunjukan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishmen</i> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa	Variabel X : Reward dan Punishment Variabel Y : Kinerja Karyawan	Tempat dan lokasi penelitian pengambilan sampel yang digunakan proportional random sampling
4	Selly Suci Marta Sari, Siti	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terdapat	Variabel X : Motivasi,	Bahwa pengaruh motivasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© UIN SUSKA RIAU

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© 2019 UIN Suska Riau

State Islami, Syariah

Kasim Riau

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

	Khasanah, Syafiq Pasha, Vicky F Sanjaya, Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus klinik kecantikan puspita bandar lampung)	49 responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh motivasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan.	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y : Kinerja Karyawan	<i>reward, punishment</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi yang diberikan oleh atasan sangat berpengaruh positif dan signifikan yang tinggi dikarenakan adanya harga yang ditawarkan oleh penyedia jasa atau terhadap kinerja karyawan.
5	Winda Sri Astuti, dkk Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra (2016)	Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasmira Makassar	Variabel X : <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan SPSS yang digunakan versi 21 pengambilan sampel yang digunakan Proportional Random Sampling
6	Maulana Suryadilaga. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) (2017)	Berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan penelitian bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	Variabel X = Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y = Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sultan Syarif Kasim Riau

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

				menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian.
7	Ayu hidayah indriasari 2017. Pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prestasi Logistik Jakarta	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.	Variabel X = pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel Y = kinerja karyawan	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.
8	Surya Elhadi 2017. Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inti Karya plasma Perkasa Tapung	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.	Variabel X = pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel Y = Motivasi kerja	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.
9	Widyaningsih 2017.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan	Variabel X = pengaruh <i>reward</i>	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang

	<p>Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V purwokerti stasiun kutoarjo</p>	<p>signifikan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara parsial dan simultan terhadap kinerja.</p>	<p>dan <i>punishment</i></p> <p>Variabel Y = kinerja Karyawan</p>	<p>penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian.</p>
10	<p>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>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p> <p>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</p> <p>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>	<p>Variabel X = pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i></p> <p>Variabel Y = motivasi kerja</p>	<p>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>

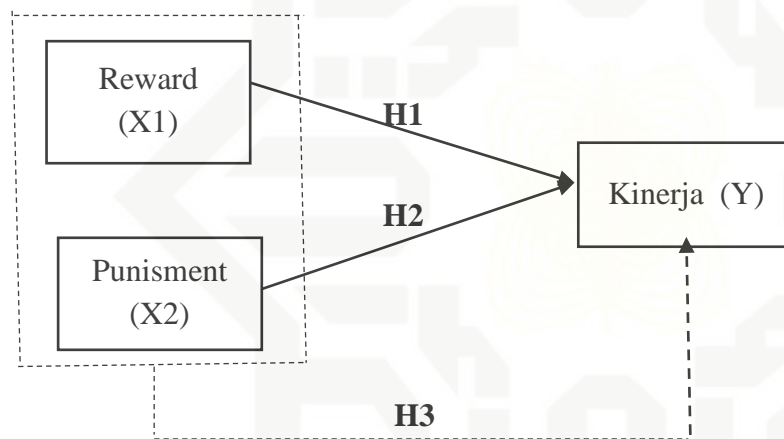
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut **sugiyono (2015)**, Mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir ialah cerminan dalam proses riset yang dicoba oleh riset ini. Itu pula dengan memandang kerangka berfikir bisa dilihat keterkaitan antara variabel independen (X1) serta (X2) dengan variabel dependen (Y)

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



Sumber : Mangkunegara (2018) dan Hasibuan (2019)

Keterangan:

————— : Hubungan secara Parsial

- - - - - : Hubungan Secara Simultan

X₁ Reward

X₂ Punishment

X₃ Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel ialah tabel yang menguraikan tentang penafsiran serta penanda variabel dependen yaitu kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Reward (X_1), Punishment (X_2).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja ialah kinerja merupakan hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam sesuatu periode tertentu. Kamsir (2018)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Insentif 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas Afandi (2018)	Likert
2	Reward (X_1)	“Mengatakan reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan” reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut”. Kadarisman (2019)	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Cuti 5. Tujangan Kadarisman (2019)	Likert
3	Punishment (X_2)	bahwa ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Mangkunegara (2018)	1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi 2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahannya sama 3. Hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan 4. Hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan. Siagian (2012)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian di bidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan peneliti sebelumnya oleh Ayu Hidayat Indrisari (2018) yang berjudul Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Kiri Aceh Tambang menunjukkan hasil dari hasil penelitian pada uji parsial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan.

H1: Diduga *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partnes Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Rizki Khairunisa (2019) dengan judul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. President Indonesia Medan hasil penelitian dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

H2: Diduga *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partnes Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© 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.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Epah Susanti, dkk pengaruh Reward dan punishmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa (2016) Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasmira Makassar

H3: Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan dan bersama-sama serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partnes Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jalan Garuda Sakti Kilometer 3, Komplek Pergudangan Angkasa 11, Blok E, Nomor 10, Simpang Baru 28291. Waktu penelitian ini di laksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan bulai Juni 2023.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdapat atas: obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru, yaitu sebanyak 61 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) merupakan bagian dari jumlah oleh populastersebut. Dengan demikian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, serta dapat mewakili totalitas populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dalam dilaksanakan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel yang dimana jumlah populasinya yang relatif kecil, sehingga peneliti menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi sampel dalam



penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru yang berjumlah 61 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Siregar, 2013) mengatakan pengumpulan data ialah sesuatu proses pengumpulan data primer dan skunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data disebut langka yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan sebagai untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengumpulan data suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang digunakan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Banyak hasil penelitian tidak akurat dan permasalahan penelitian tidak terpecahkan, karena metode pengumpulan data tersebut yang digunakan tidak sesuai dengan masalah penelitian.

3.3.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2013), mengatakan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana wawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data tersebut mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Metode pengumpulan informasi dalam riset ini dengan metode melakukan wawancara langsung kepada salah satu karyawan di PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru

3.3.2 Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013) kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel akan diukur dan tau apa yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



bisa digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Koesioner juga merupakan pengumpulan data dengan metode menyusun persoalan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan permasalahan yang terjadi didalam industri.

Ada pula pedoman evaluasi ataupun skor buat angket questionnaire merupakan sebagai berikut:

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

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

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

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Kuantitatif

Menurut (sugiyono, 2013) informasi kuantitatif ialah informasi yang ditanyakan berupa angka serta bisa dianalisis secara statistik ataupun dihitung secara matematik. Ada pula informasi kuantitatif dalam riset ini ialah informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



yang berbentuk angka-angka yang yang diperoleh dari PT.Coca-Cola Europacific Partners Pekanbaru.

3.4.2 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2013) informasi primer yakni informasi yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen industri berbentuk sejarah pertumbuhan industri, struktur organisasi serta yang lain yang berhubungan dengan penelitian. Data primer bisa dikatakan pula sebagai informasi yang diperoleh secara langsung dari asumsi responden terhadap item persoalan yang diajukan dalam kuisisioner serta wawancara. Bisa juga dikatakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.

3.4.3 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2013) sumber informasi sekunder merupakan informasi yang dibutuhkan buat menunjang hasil yang riset berasal dari literatur, artikel serta bermacam sumber yang lain yang berhubungan dengan riset. Data ini umumnya di peroleh bibliotek serta laporan-laporan penelitian terdahulu yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.

3.5 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.5.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) uji validitas merupakan instrumen yang bisa digunakan buat mengukur apa yang sepantasnya wajib diukur. Validitas ialah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Satelistic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

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



derajat ketepatan antara data yang menjadi obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada sesuatu uraian kalau sesuatu uraian kalau sesuatu instrumen bisa dipercaya buat digunakan selaku perlengkapan pengumpulan informasi karena *instrument* itu telah valid serta legal. Menurut (Siregar, 2013) reliabilitas merupakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2012), Mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya lingkungan kerja dan stress kerjasecara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya lingkungan kerja dan stress kerja simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.5.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah bertujuan menguji apakah data berdistribusi wajar/tidak. Bisa dikatakan wajar bila probabilitas ($\text{sig} > 0,05$) (Ghozali, 2018).

Sedangkan menurut (Ghozali, 2015), bertujuan buat mengenali wajar ataupun tidaknya data ilustrasi. Terdapat 2 metode buat mengetahui apakah residual itu berdistribusi normal ataupun tidak ialah dengan analisi grafik serta uji statistik. Uji normalitas dalam riset ini memakai grafik wajar probability plot. Uji normalitas didekteksi dengan memandang penyebaran informasi ataupun titik pada sumbu diagonal dari grafik.

3.5.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan terdapatnya sesuatu ikatan linier yang sempurna antara sebagian ataupun seluruh variabel independen. Bagi Priyatno (Sudiyanto, 2020) mengatakan kondisi pada model regresi ditemui terdapat koreksi yang sempurna ataupun mendekati sempurna antar variabel independen dimana model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin kontraksi yang sempurna ataupun mendekati sempurna diantara variabel leluasa.

Uji Multikolinearitas bertujuan buat menguji apakah pada model regresi ditemui adanya korelasi antar variable bebas (independen). Bila terdapat ada multikolinearitas. Multikolinearitas bisa dideteksi dengan memandang besar VIF



(Varians Inflation Factor) serta nilai tolerance. Pedoman sesuatu model regresi yang leluasa dari multikolinearitas merupakan memiliki nilai VIF (Varians Inflation Factor) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) serta nilai tolerance lebih dari 0,1 hingga tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2016) Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastistas. Untuk mendeketksi ada tidaknya heterokeadtistas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastistas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016:231).

3.5.7 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bermaksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linier Ghozali (2018:111). Dalam penelitian ini, Durbin Watson menguji autokorelasi diuji dengan menggunakan rumus yaitu:

- a. Jika angka D-W kurang dari -2 berarti autokorelasinya positif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika angka D-W antara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W lebih besar dari 3 berarti autokorelasinya negatif.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda ialah uraian tentang ikatan antara variabel independen dengan variable independen. Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengenali arah serta seberapa besar pengaruh pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = *Constanta*

b₁-b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel lingkungan reward terhadap kinerja

X₂ = Variabel punishment terhadap kinerja

e = Error distribances

3.7 Uji Hipotesis Data

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hepotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2017).

3.7.1 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Sugiyono, 2012) Mengatakan Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap



variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen .

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terdapat *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) Mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai adjusted R2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssectional*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Ghozali 2018), Uji F ataupun uji koefisien regresi digunakan buat mengetahui apakah secara simultan variabel independen mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik F pada dasarnya menampilkan apakah seluruh variabel independen ataupun leluasa yang dimasukkan dalam modal memiliki pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



secara bersama-sama terdapat variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji merupakan apakah seluruh parameter dalam model sama dengan nol ataupun $H_0 : B_1, B_2, = 0$ maksudnya lingkungan kerja serta stress kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak seluruh parameter simultan dengan nol, ataupun $H_0 : B_1, B_2, \neq 0$ yang maksudnya area kerja serta stress kerja simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

3.7.3 Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali 2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas ataupun independen secara individual dalam menerangkan alterasi variabel independen. Salah satu metode melaksanakan uji t merupakan dengan menyamakan nilai statistik t dengan titik kritis bagi tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih besar dibandingkan nilai t.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Coca-cola pertama kali diperkenalkan pada tanggal 8 Mei 1886 oleh John Styth Pemberton, seorang ahli farmasi dari Atlanta, Georgia, Amerika Serikat. Dialah yang pertama kali mencampur sirup karamel yang kemudian dikenal sebagai Coca-Cola. Frank M. Robinson, sahabat sekaligus akuntan John, menyarankan nama Coca-Cola karena berpendapat bahwa dua huruf C akan tampak menonjol untuk periklanan. Kemudian, ia menciptakan nama dengan huruf-huruf miring mengalir dan lahirlah logo paling terkenal di dunia yang sering kita lihat sekarang.

Sejak tahun 1992, Coca Cola Amatil yang yang berpusat di Sydney, Australia mengakuisisi semua perusahaan pembotolan Coca Cola di Indonesia. Hasil akuisisi ini membuat perusahaan-perusahaan pembotolan tersebut menjadi satu perusahaan dengan nama Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI). Secara resmi Coca Cola Amatil Indonesia terbagi menjadi dua entitas legal, yaitu PT. Coca Cola Bottling Indonesia (CCBI) dan PT. Coca Cola Distribution Indonesia (CCDI). Pada tanggal 10 Mei 2021, Coca Cola Amatil Indonesia berganti nama menjadi Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia.

PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru ialah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, terutama distributor minuman ringan (*Soft Drinks*). Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia merupakan sebagai salah satu perusahaan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) atau barang konsumsi sehari-



hari terdepan didunia kembali menegaskan komitmennya dalam pengembangan berbagai upaya berkelanjutan (*sustainability*) yang berkontribusi pada kualitas produk dan memiliki peran penting terhadap kepuasan konsumen dan masyarakat umum di Indonesia. Perusahaan ini memasarkan minuman berkarbonasi dengan merek Coca Cola, Fanta dan Sprite, minuman sari buah dengan merek Pulpy, minuman susu dengan merek Nutriboost, minuman teh dengan merek Frestea, dan air mineral dengan merek Ades, serta memiliki dua anak perusahaan, yaitu Coca Cola Bottling Indonesia dibidang produksi, dan Coca Cola Distribution Indonesia untuk bidang distribusi.

Cabang Pekanbaru adalah distributor terbesar yang ada di wilayah Provinsi Riau dan hal ini membuat wilayah pemasaran perusahaan ini lebih besar. Adapun yang menjadi daerah pemasaran perusahaan produk minuman ringan coca cola adalah Kota Madya Pekanbaru dan sekitarnya, Bangkinang – Rantau Berangin, Ujung Batu – Pasir pengaraian, Lipat Kain – Logas, Minas, Sikijang Mati - Kerinci, Siak Buatan Pantai Cermin, Kasikan dan Perawang. Dan diantara daerah pemasaran tersebut kotamadya Pekanbaru dan sekitarnya adalah daerah yang cukup potensial.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Visi perusahaan adalah ”Menjadi perusahaan produsen minuman terbaik di Asia Tenggara”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

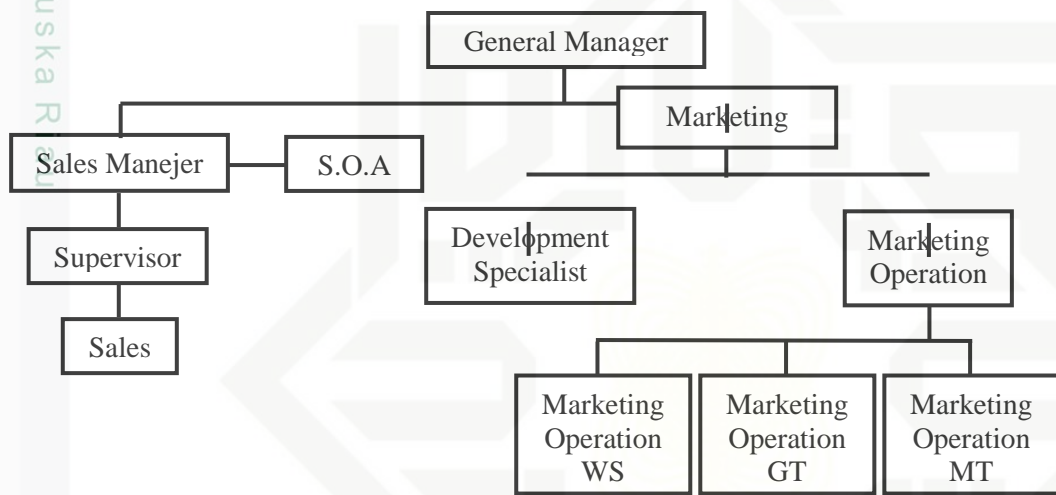
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.2 Misi

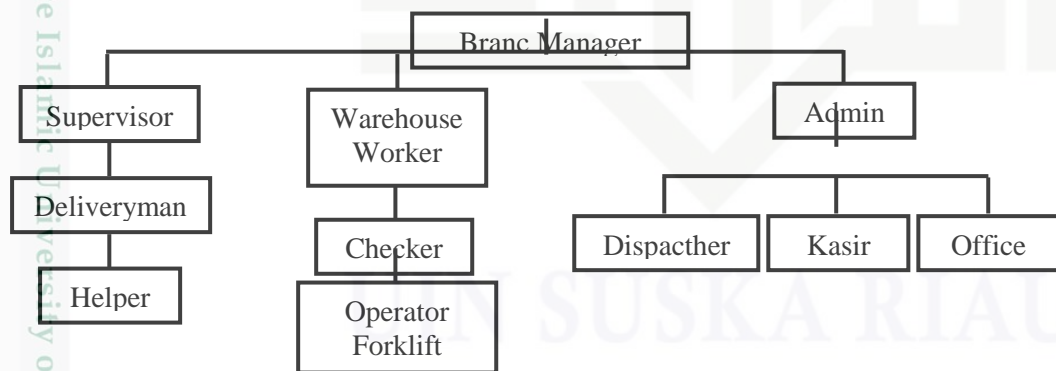
Misi perusahaan adalah ”Memberikan kesegaran kepada pelanggan dan konsumen kita dengan rasa bangga dan semangat sepanjang hari, setiap hari”.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bagian Marketing PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bagian Supply Chain PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru



Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

4.4.1 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian *Marketing* PT.

Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru

1. *General Manager* (GM)

Bertanggung jawab kepada divisi sales di 3 provinsi yaitu Sumbar, Riau dan Jambi dengan membawahi atau mengepalai 5 orang sales manajer dengan berkoordinasi bersama other function (marketing, logistic, finance) serta memastikan target sales central sumatera operation tercapai dengan baik dan sesuai dengan standar operasional.

2. *Sales Manager* (SM)

Memimpin serta mengkoordinasi langsung dengan distributor untuk ketersediaan barang dan stock ketersediaan barang.

3. *Marketing Operation Office*

Merencanakan dan mengembangkan strategi pemasaran perusahaan, melakukan riset terhadap pelanggan dan pasar, melakukan kegiatan promosi, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap program pemasaran yang telah dilakukan.

4. *Marketing Operation WS* (WholeSaler/Grosir)

Melakukan penjualan ke gerai atau juga bisa melalui perantara

5. *Marketing Operation GT* (General Trade)

Bertanggung jawab terhadap target penjualan, terhadap barang dari pabrik. Melakukan penjualan ke toko tradisional, hotel, restoran dan kafe.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bertanggung jawab terhadap penjualan dan pendistribusian produk. Melakukan penjualan ke minimarket, supermarket, Alfamart, Indomaret.

7. *Development Specialist*

Mengevaluasi dan mengembangkan program pelatihan karyawan yang ada pada perusahaan.

8. *Sales Office Administrator (S.O.A)*

Memeriksa keakuratan data dalam pesanan, memperbarui catatan penjualan dan pelanggan, memperbahankan laporan penjualan harian, mingguan, bulanan dan tahunan serta memastikan target penjualan terpenuhi dan melaporkan penyimpangan apapun.

9. Supervisor

Memastikan order, pengantaran yang dilakukan oleh sales.

10. Sales

Menjual produk, barang atau layanan kepada pembeli, mencari target, menawarkan produk.

4.4.2 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian Supply Chain

PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru

1. *Branc Manager*

Mengawasi serta melakukan koordinasi dari kegiatan operasional, melakukan pengembangan kegiatan operasional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Memastikan serta memeriksa kondisi stok barang sesuai permintaan, memeriksa ketersediaan stok barang digudang serta mengawasi perpindahan barang untuk ke tahap selanjutnya.

3. *Deliveryman*

Mengantarkan produk kepada outlet yang telah disorder oleh pembeli dan melakukan penagihan dan penerimaan pembayaran dari pelanggan setelah melakukan engantaran serta menyetorkannya kekasir.

4. *Helper*

Membantu memuat produk ke mobil sesuai dengan orderan yang akan diantarkan oleh *deliveryman* dan menurunkan produk sesuai dengan orderan outlet.

5. *Operator Forklift*

Melakukan aktivitas bongkar muat barang, menempatkan barang sesuai dengan susunan dan jenis barang dan mengoperasikan *forklift* sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. *Checker*

Melakukan pengecekan barang, menjaga kualitas barang, memastikan barang yang dipesan telah siap untuk diberikan, memastikan agar barang di gudang tidak hilang.

7. *Warehouse Worker*

Memastikan barang yang akan dikirim, mendata barang untuk laporan, memindahkan barang sesuai bagiannya.

8. *Admin Kasir*

Memeriksa dan mencatat data penjualan, melayani proses transaksi, mengelola keuangan perusahaan.

9. *Admin Office*

Membuat rekapan data dan melakukan penginputan data serta mengelola dokumen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $(6,956) > t$ tabel $(2,002)$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya keteguhan karyawan dalam bekerja sudah baik. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kusioner variabel *reward* yaitu karyawan melakukan pekerjaan sebaiknya juga memperhatikan uang atau barang jika melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan secara adil dan konsisten agar bisa karyawan dapat meningkat reward yang baik.
2. *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $(2,708) > t$ tabel $(2,002)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya karyawan ketaguhan dalam baik melakukan pekerjaan. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kusioner variabel *punishment* yaitu memiliki peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan untuk menjaga serta meningkatkan kesadaran para karyawan tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para karyawan agar semakin meningkat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung sebesar $(31,976) > F$ tabel $(3,156)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya reward pada karyawan suatu hal yang positif semakin tinggi *reward* dan semakin baik *punishment* yang ada diperusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,724. Maka dapat disimpulkan bahwa dapat terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

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

1. *Reward* yang telah diberikan oleh PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru kepada karyawan telah ditetapkan dengan baik, tetapi sebaiknya *reward* diberi dengan waktu yang tepat dan karyawan tidak



menunggu waktu lama untuk mendapatkan reward yang diperolehnya. Akan tetapi dalam rangka untuk lebih memaksimalkan kinerja, hendaknya pihak perusahaan harus mampu bersifat obyektif terhadap setiap kinerja karyawan yang ditunjukkan dan benar-benar memberi reward kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan benar. Semakin banyak *reward* yang diberikan PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru kepada karyawan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

2. *Punishment* pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru belum berjalan baik dengan masih adanya karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Namun perusahaan diharapkan tetap mempertahankan pentingnya memberi teguran atau hukuman terhadap karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Tujuan ini dilakukan untuk menjaga serta meningkatkan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan agar penelitian selanjutnya menghasilkan penelitian yang lebih baik dibandingkan dengan 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul karim. *Al-Qur'an dan terjamahnya*
- Afandi, p. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Elbadiansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Di Ponigoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Di Ponigoro.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko,T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685- 5526 Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo.
- Kadarisman, (2019). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja". Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rusda Karya.

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



- Maliki, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Ningsi Widya . 2013, Siahaan. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Regional Medan. Skripsi.
- Purwanto, (2013). *Punishment Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Purnama, ade Vici. 2019. Jurnal pengaruh metode Reward dan Punishment pegawai Negeri sipil di Bandung Kepegawaian dan Diklat kota Celegon
- Ruben D. (2019). *Komunikasi Perilaku Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Remus, S.P. (2016). Analisis *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan pada pt mina jaya persada makmur medan. *Ilmian Methonomi*,
- Siagian, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, (2013). *Metode Penelitian kuantitatif*. PT Kajar Interprama Mandiri.
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Penelitian Akutansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan, (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selembah Empat.

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

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian ntuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru”** Pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

SATRIANI

NIM. 11970123801

Indentitas Responden

- a. Nama : _____
- b. Umur : _____ Tahun
- c. Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan
- d. Masa Kerja : _____ Tahun
- e. Pendidikan Trakhir : () SD () D3
() SMP () S1
() SMA () S2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (\surd) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Cukup Setuju (CS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
- d. Data respondent dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terimakasih atas partisipasinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
2	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
3	Saya mampu mencapai target yang dibebankan perusahaan.					
4	Saya akan bekerja lembur jika pekerjaan belum terselesaikan					
5	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul.					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
8	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
9	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					
10	Saya aktif berkomunikasi dan berdiskusi dengan pimpinan serta rekan kerja					

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

2. Variabel Reward (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang telah saya berikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.					
2	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mampu memenuhi kebutuhan.					
3	Gaji yang saya terima diberikan tempat waktu setiap bulannya.					
4	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi sehingga membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja.					
5	Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya.					
6	Atasan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja.					
7	Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai.					
8	Atasan memberikan imbalan berupa cuti kepada karyawan yang memenuhi target penjualan individu dalam satu bulan.					
9	Perusahaan memberikan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.					
10	Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat saya loyal dan meningkatkan kinerja saya.					

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

3. Variabel *Punishment* (X₃)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam melakukan pekerjaan saya berusaha agar meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.					
2	Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan.					
3	Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan sehingga sebisa mungkin saya tidak melakukan kesalahan.					
4	Jika saya melakukan kesalahan yang sama maka perusahaan akan memberikan hukuman yang berat.					
5	Hukuman yang berat membuat saya berusaha sehingga tidak melakukan kesalahan yang sama.					
6	Bagi karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman berdasarkan pada aturan perusahaan.					
7	Pimpinan sebelum memberikan hukuman selalu memberikan penjelasan terkait kesalahan yang telah diperbuat.					
8	Ketika saya melakukan kesalahan maka atasan saya akan memberikan teguran dahulu sesuai aturan perusahaan.					
9	Jika saya masih melakukan kesalahan maka perusahaan akan segera memberikan hukuman.					
10	Perusahaan memberikan hukuman sesuai dengan kesalahan yang saya perbuat.					

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

Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	40
6	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	43
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
8	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	43
21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
22	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
23	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	37
24	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
31	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
32	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
33	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
35	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
36	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	44
37	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
42	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	39
43	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
46	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
47	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
48	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
50	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	41
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
52	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
53	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	39
54	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
55	4	4	5	5	4	5	2	3	2	4	38
56	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
57	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
58	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
59	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	45
60	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
61	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	41

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

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	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	44
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	40
6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
20	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	39
21	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	45
22	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	45
23	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	40
24	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
25	3	4	4	4	3	2	5	4	4	5	38
26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
27	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
28	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
29	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	43
30	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	43
31	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	43
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
33	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	41
34	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	41
35	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	42
36	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	34
37	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
39	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
40	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
41	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	45
42	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	45
43	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	39
44	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41
45	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	46
46	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46
47	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
48	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	45
49	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	39
50	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
51	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
52	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	36
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
55	4	4	3	2	3	4	4	5	3	3	35
56	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
57	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	44
58	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
59	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	44
60	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	41
61	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Responden	Punishment (X2)										Total_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41
6	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
8	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	4	4	5	4	3	3	5	3	5	41
17	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
18	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
19	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
20	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	39
21	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	40
22	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
24	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
28	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	44
35	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	42
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
39	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	42
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	44
42	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	44
43	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
44	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
45	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	42
46	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
47	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
48	4	5	5	5	3	2	3	5	4	2	38
49	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
50	5	5	5	4	4	2	4	5	5	2	41
51	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
52	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
53	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
54	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
56	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
57	4	4	4	5	5	5	2	2	4	5	40
58	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
59	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	38
60	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
61	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44

Lampiran 3 : Rekap Jawaban Responden

VARIABEL Y

Y.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	3	4.9	4.9	6.6
	S	32	52.5	52.5	59.0
	SS	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	39	63.9	63.9	65.6
	SS	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.3	3.3	3.3
	S	29	47.5	47.5	50.8
	SS	30	49.2	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.6	6.6	6.6
	S	29	47.5	47.5	54.1
	SS	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Y.5

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.6	6.6	6.6
	S	25	41.0	41.0	47.5
	SS	32	52.5	52.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.6

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	31	50.8	50.8	52.5
	SS	29	47.5	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.7

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	CS	7	11.5	11.5	14.8
	S	25	41.0	41.0	55.7
	SS	27	44.3	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.8

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	18.0	18.0	18.0
	S	25	41.0	41.0	59.0
	SS	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	3	4.9	4.9	6.6
	S	28	45.9	45.9	52.5
	SS	29	47.5	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.10

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.8	9.8	9.8
	S	27	44.3	44.3	54.1
	SS	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

VARIABEL X1

X1.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.6	6.6	6.6
	S	22	36.1	36.1	42.6
	SS	35	57.4	57.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	42.6	42.6	42.6
	SS	35	57.4	57.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.8	9.8	9.8
	S	20	32.8	32.8	42.6
	SS	35	57.4	57.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	3	4.9	4.9	6.6
	S	18	29.5	29.5	36.1
	SS	39	63.9	63.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.9	4.9	4.9
	CS	14	23.0	23.0	27.9
	S	20	32.8	32.8	60.7
	SS	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.5	11.5	11.5
	CS	7	11.5	11.5	23.0
	S	29	47.5	47.5	70.5
	SS	18	29.5	29.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.7

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	10	16.4	16.4	18.0
	S	22	36.1	36.1	54.1
	SS	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.8

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	2	3.3	3.3	4.9
	S	18	29.5	29.5	34.4
	SS	40	65.6	65.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.3	3.3	3.3
	S	23	37.7	37.7	41.0
	SS	36	59.0	59.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.10

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	14.8	14.8	14.8
	S	18	29.5	29.5	44.3
	SS	34	55.7	55.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	



VARIABEL X2

X2.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	42.6	42.6	42.6
	SS	35	57.4	57.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	2	3.3	3.3	4.9
	S	30	49.2	49.2	54.1
	SS	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	19	31.1	31.1	32.8
	SS	41	67.2	67.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	22	36.1	36.1	37.7
	SS	38	62.3	62.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

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

X2.5

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	4.9	4.9	4.9
	S	22	36.1	36.1	41.0
	SS	36	59.0	59.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.6

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	CS	7	11.5	11.5	14.8
	S	24	39.3	39.3	54.1
	SS	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.7

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	10	16.4	16.4	18.0
	S	26	42.6	42.6	60.7
	SS	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.8

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	1	1.6	1.6	3.3
	S	20	32.8	32.8	36.1
	SS	39	63.9	63.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	13.1	13.1	13.1
	S	29	47.5	47.5	60.7
	SS	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.10

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	CS	1	1.6	1.6	4.9
	S	24	39.3	39.3	44.3
	SS	34	55.7	55.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4 : Hasil Output Statistik

UJI VALIDITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.34	14.996	.404	.849
Y.2	39.34	14.530	.690	.827
Y.3	39.21	15.437	.383	.849
Y.4	39.28	14.804	.483	.842
Y.5	39.21	14.670	.505	.840
Y.6	39.21	14.904	.549	.837
Y.7	39.41	13.079	.653	.826
Y.8	39.44	13.484	.631	.828
Y.9	39.28	14.338	.531	.838
Y.10	39.31	13.518	.723	.820

VARIABEL REWARD (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.44	15.351	.528	.776
X1.2	39.38	15.639	.615	.772
X1.3	39.48	15.287	.489	.779
X1.4	39.39	15.343	.479	.780
X1.5	39.89	14.837	.378	.797
X1.6	40.00	15.500	.262	.815
X1.7	39.69	14.585	.511	.776
X1.8	39.36	15.901	.391	.789
X1.9	39.39	15.343	.601	.770
X1.10	39.54	13.886	.705	.751

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VARIABEL PUNISHMENT (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.00	12.133	.403	.767
X2.2	40.18	12.150	.274	.782
X2.3	39.92	12.143	.385	.769
X2.4	39.97	12.166	.366	.770
X2.5	40.03	11.432	.497	.755
X2.6	40.30	10.711	.465	.760
X2.7	40.38	10.205	.606	.737
X2.8	39.98	11.550	.443	.762
X2.9	40.31	10.818	.558	.746
X2.10	40.10	11.057	.482	.756

UJI RELIABILITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

VARIABEL REWARD (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

VARIABEL PUNISHMENT (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10

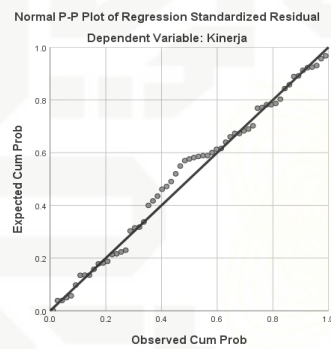
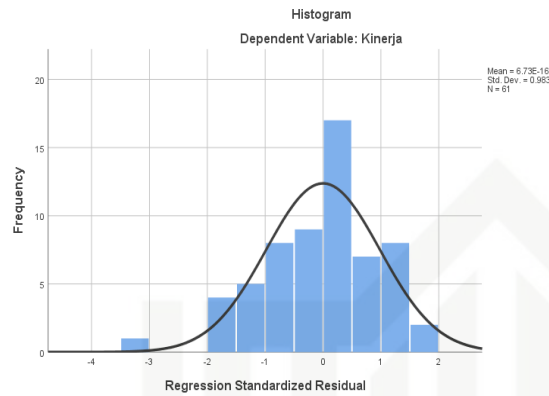
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88142608
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.095
	Positive	.053
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

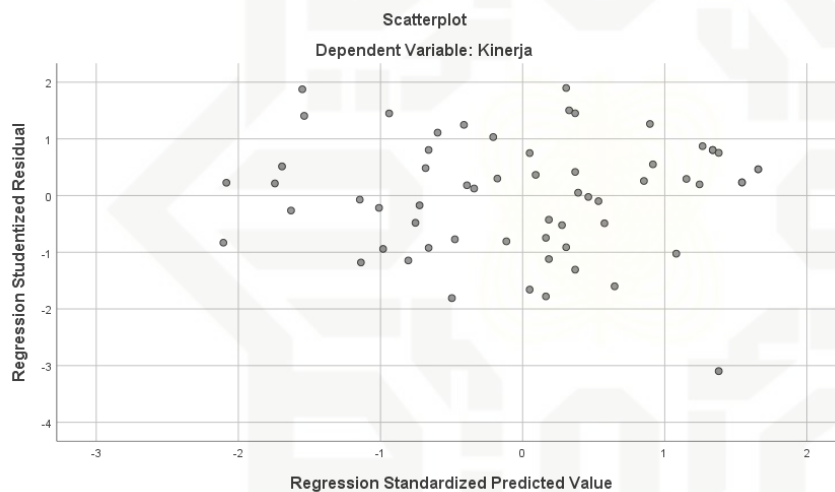
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.763	5.547		.678	.500		
	Reward	.624	.090	.639	6.956	.000	.971	1.030
	Punishme nt	.280	.103	.249	2.708	.000	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.508	2.931	1.523

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.763	5.547		.678	.500
	Reward	.624	.090	.639	6.956	.000
	Punishmen	.280	.103	.249	2.708	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.763	5.547		.678	.500
	Reward	.624	.090	.639	6.956	.000
	Punishmen	.280	.103	.249	2.708	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.286	2	274.643	31.976	.000 ^b
	Residual	498.157	58	8.589		
	Total	1047.443	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. 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.

KOEFISIEN DETERMINAN (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.508	2.93068

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



SATRIANI, Kelahiran di Sanglar 23 Juni 2000. Penulis merupakan anak dari Ibu Mardiana dan Ayah Haris dan merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Saudara laki-laki penulis bernama Rustam dan Tambering, adek perempuan bernama Nur aziza.

Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2008

di SDN 007 Sanglar kemudian melanjutkan ke tingkat SLTP di SMPN 3 Reteh dan ke tingkat SLTA di SMAN 1 Reteh. Setelah lulus di tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi melalui Jalur Mandiri di UIN Suska Riau dengan Jurusan Manajemen. Selama kuliah penulis pernah mengikuti organisasi Paguyuban Reteh (IPPMR). Pada 10 Januari 10 Maret 2021 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) atau magang di PT. Coca cola Europacific Partners Pekanbaru. Jl. Garuda Sakti Kilometer 3 Kota Pekanbaru. Pada tanggal 1 juli- 31 agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Pada tanggal 17 April 2023 penulis melaksanakan seminar proposal skripsi dan dilanjutkan dengan ujian Komprehensif pada tanggal 12 Juni 2023 dan penulis melaksanakan ujian Munaqasah pada tanggal 12 Juli 2023 dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca cola Europacific Partners Pekanbaru.