



**NOMOR SKRIPSI**  
**6300/MD-D/SD-S1/2024**

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KUALITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT. AN CIPTA WISATA  
CABANG RIAU PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



**OLEH :**

**ZULFAHMI**

**NIM : 11744102733**

**PROGRAM STRATA 1 (S1)  
PRODI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2023 M/ 1444 H**

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.



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru** yang ditulis oleh:

Nama : Zulfahmi  
NIM : 11744102733  
Prodi : Manajemen Dakwah

telah dipertahankan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 19 Desember 2023

dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Januari 2024

Tim Penguji

Sekretaris/Penguji 2

Ketua/Penguji 1

**Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A**  
NIP. 19811118 200901 1 006

**Nur Alhidayatillah, M.Kom.I**  
NIP. 19900313 202321 2 051

Penguji 3

**Dr. Rahman, M.Ag**  
NIP. 19750919 201411 1 001

Penguji 4

**Dra. Silawati, M.Pd**  
NIP. 19690902 199503 2 001



Mengetahui  
Dekan,  
**Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A**  
NIP. 19811118 200901 1 006



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zulfahmi  
 NIM : 11744102733  
 Tempat/Tgl. Lahir : Gunung Manaon , 01 Januari 1996  
 Fakultas/~~Pascasarjana~~ : Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
 Prodi : Manajemen Dakwah  
 Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~\*:

PENGARUH REWORD TERHADAP KUALITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT AN-CIPTA WISATA CABANG  
RIAU 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, .....  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11744102733

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.







## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji serta syukur kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru**. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallaahu 'Alaihi wa Sallam yang telah membimbing umatnya dari masa jahiliyah hingga ke masa yang penuh ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan keterbatasan penulis maka dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, saran-saran, serta motivasi dari berbagai pihak sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Suatu keharusan bagi penulis untuk mengucapkan terimakasih yang pertama kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Aguslan dan Ibunda Roslaini, serta keluarga besar juga kakak Atika Amalia, adik Indana Nadhira, dan kedua sepupu saya M. Alghifari dan M. Fauzan Hanif yang selalu mendo'akan, memberikan motivasi, kasih sayang dan mengorbankan jiwa raga untuk kesuksesan anak-anaknya. Selain itu, penulis juga turut mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Imron Rosidi, M.A., Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU.
3. Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Dr. H. Arwan, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi 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.

6. Khairuddin, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Mukhlisin, S.Ag., M.Pd.I selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Zulkarnaini, M.Ag selaku pembimbing saya dalam membimbing dan membantu dalam proses menyelesaikan skripsi tanpa keluh kesah.
9. Dr. H. Arwan, M.Ag selaku Pembimbing Akademik (PA) yang selalu memberi masukan kepada penulis dari awal kuliah hingga pada tahap ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan selama menjalankan Pendidikan Strata Satu pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
11. Asri Condra Ristam, S.Si.m M.PPs selaku Manager PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, Yenni Rahmawati, S.Si., M.Si selaku admin PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, serta pihak lainnya dari Kantor PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru yang telah memberikan arahan, data dan informasi yang dibutuhkan penulis selama penelitian.
12. Teman-teman terbaik Prayuda Rinaldi, M. Zaid Assyakir, Permadi, Muhammad Rinaldi, Dafid Afandi, dan M Syahrul Ramadhan.
13. Teman-teman KKN Desa Bina Baru, Syaiful Hisyam, idlal juandri, Rinaldi, Ilham Argianto, Felyin, Mutia Rahmatul Putri, Rahmi, Silvia, Salsa, Fathihah, Tety, Yepi, dan Pohan.
14. Teman-teman PPL Kementrian Agama Kabupaten Kampar, M.Alwi Ghofar, Nur Fitri, Melisa, Alhamrah, dan M. Ridho
15. Teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2019 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
16. Serta seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Pekanbaru, 05 September 2023

Penulis

**Zulfahmi**

**11744102733**

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

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	5
C. Permasalahan .....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II     KAJIAN TEORI DAN KONSEP OPERASIONAL</b>	
A. Kajian Terdahulu .....	9
B. Kajian Teori .....	17
C. Konsep Operasional.....	33
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran .....	36
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	41
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	42



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah Singkat PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru .	46
B. Profil PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru .....	47
C. Visi, Misi dan Motto PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.....	47
D. Struktur PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.....	47
E. Tujuan PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.....	47
F. Kelebihan PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru .....	48
G. Paket Umroh dan Persyaratan Umroh.....	49

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	53
B. Pembahasan Penelitian .....	72

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	76

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 : Grafik Histogram.....	63
Gambar 5.2 : Normal Probability .....	63
Gambar 5.4 : Scarttterplot.....	65



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



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Konsep Operasional .....	34
Tabel 3.1. Alternatif Jawaban dan Bobot Skor.....	39
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 5.4 Rentang Skala Pembobotan Jawaban Responden .....	55
Tabel 5.5 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item <i>Reward</i> (X) .....	56
Tabel 5.6 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Pelaksanaan Kualitas Kerja (Y).....	57
Tabel 5.7 Nilai Validitas Variabel X ( <i>Reward</i> ).....	58
Tabel 5.8 Nilai Validitas Variabel Y (Kualitas Kerja).....	59
Tabel 5.9 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha .....	60
Tabel 5.10 Nilai Reabilitas Variabel X .....	61
Tabel 5.11 Nilai Reabilitas Variabel Y .....	62
Tabel 5.12 Residual Uji Normalitas .....	64
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Sederhana .....	66
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 5.15 Uji Simultan (Uji F) .....	67
Tabel 5.16 Uji Parsial (Uji t) .....	68
Tabel 5.16 Hasil Uji Parsial (Uji t) X1, X2, X3 dan X4 terhadap Variabel Y ...	69

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Angket Instrumen Penelitian
Lampiran 2	: Rekapitulasi Data Angket Variabel X
Lampiran 3	: Rekapitulasi Data Angket Variabel Y
Lampiran 4	: Hasil Output Uji Validitas Variabel X
Lampiran 5	: Hasil Output Uji Validitas Variabel Y
Lampiran 6	: Nilai r dan t tabel (Uji Instrumen)
Lampiran 7	: Tabel t Distribusi df (Pada Uji T)
Lampiran 8	: Tabel f Distribusi df (Pada Uji F)
Lampiran 9	: Dokumentasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### A. Latar Belakang

Pada dasarnya suksesnya perusahaan dapat dilihat ketika perusahaan tersebut telah mencapai tujuan awal dibentuknya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting diperusahaan agar tercapainya tujuan awal dibentuknya perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yaitu kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan agar terciptanya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan mereka khususnya bagi perusahaan dibidang pelayanan atau jasa. Maka perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>1</sup>

Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehinggapekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yangtidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.<sup>2</sup>

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Menurut Warella yang dikutip oleh Abdullah, pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan.<sup>3</sup>

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan

---

<sup>1</sup> Chintia, dkk, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin", Jurnal dari ePrints UNISKA Repository Universitas Islam Kalimantan tahun 2021, 2

<sup>2</sup> Ceswirdani, dkk, "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasikerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kuranji", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017, 3

<sup>3</sup> M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo, 2014), 33



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

antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Selanjutnya, untuk menciptakan kualitas kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Program pemberian *reward* penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting, *reward* juga merupakan aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi individu atau karyawan besarnya *reward* mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. *Reward* berbasis kinerja memberi dua manfaat yaitu memberi informasi dan memberikan motivasi, *reward* dapat menarik perhatian dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan yang lain, dapat juga meningkatkan kualitas kerja karyawan terhadap ukuran kinerja sehingga membantu karyawan dalam mengalokasikan usaha dan waktu mereka untuk kepentingan organisasi perusahaan.<sup>4</sup>

Pemberian *reward* kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kualitas kerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula *reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Yuanita Widyanti Sofiana Sari, *Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember*, (Jurnal Ekonomi dan Bisnis tahun 2014), 2

<sup>5</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 17.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kualitas kerja hampir mirip artinya dengan peningkatan kinerja. Dalam hal ini, peneliti menemukan suatu referensi bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tangkuman, dkk pada tahun 2015 dengan judul penelitian “Pengaruh Penilaian Kinerja, *Reward*, *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina” dengan hasil penelitian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>6</sup>

Dari referensi tersebut, dapat diketahui dengan adanya *reward* yang diberikan dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan meningkatkan prestasi kerjanya hal ini dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan, sehingga perusahaan memberikan *reward* yang menarik terhadap karyawannya.

Namun pada kenyataannya, sistem *reward* yang kurang baik pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka di dunia menyebabkan rendahnya daya kompetitif sehingga merugikan perusahaan. Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan oleh Gibson dalam Wibowo bahwa tujuan utama program *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.<sup>7</sup>

PT. An Cipta Wisata Cabang Riau yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perjalanan haji dan umrah di Riau. Penerapan *reward* telah menjadi perhatian penuh bagi pihak managerial perusahaan terutama untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kualitas kerjanya. Meskipun pada awalnya karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan dan persaingan ketat melalui penerapan *reward*, tetapi ada

<sup>6</sup> K. Tangkuman, dkk, “Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”, (Jurnal EMBA: Vol.3 No.2, 2015), 893.

<sup>7</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Cetakan Keenam, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), 149.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

juga yang menganggap penerapan tersebut sebagai motivator untuk meningkatkan motivasi kerja.

Setelah melakukan survey awal di lokasi penelitian, diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kualitas kerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Kemudian, dari hasil survey terkait pemberian *reward*, diketahui bahwa PT. An Cipta Wisata Cabang Riau telah mengantisipasi fenomena-fenomena terkait kualitas kerja karyawan tersebut dengan memberikan beberapa *reward* kepada karyawannya yang berprestasi. Di antaranya ada beberapa dari karyawan yang mendapatkan bonus dan memiliki kesempatan untuk naik jabatan dan diberikan beberapa bulan untuk melakukan pelatihan dan melanjutkan pendidikan. Mereka yang mendapatkan kesempatan ini hanya mereka yang bisa menjalankan program dengan baik dan selesai sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.<sup>8</sup>

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan dari fenomena yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan ini ke dalam karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Kota Pekanbaru”**.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Yenni Rahmawati S.Si, M.Si. selaku Komisaris di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, Pada Selasa Tanggal 28 Februari 2023, Pukul 10.20 WIB



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman mengenai judul penelitian ini, penulis perlu mempertegas beberapa istilah dalam judul, terutama pada beberapa kata kunci yang penulis anggap penting maka penulis perlu memberikan penegasan istilah-istilah berikut:

### 1. *Reward*

Menurut Handoko, *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.<sup>9</sup>

Dalam penelitian ini, yang dimaksud *reward* adalah segala hal positif baik secara materi yang terlihat maupun tidak yang diberikan oleh manager PT. An Cipta Wisata Cabang Riau kepada para karyawan yang berprestasi guna meningkatkan motivasi dan kinerjanya agar lebih baik

### 2. *Kualitas Kerja*

Menurut Flippo, kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini, kualitas kerja yang dimaksud ialah berfokus pada bagaimana penilaian dan ketentuan kinerja yang baik dan telah ditetapkan oleh PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru guna meningkatkan pelayanan, mencapai tujuan perusahaan serta memberi kemajuan pada perusahaan itu sendiri.

<sup>9</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta. BPFE, 2012), 113

<sup>10</sup>Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), 26



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- Kualitas kerja yang belum maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan.
- Karyawan tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat
- Masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja
- Kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.
- Reward* tidak diberikan secara transparan
- Kurangnya pencairan suasana dalam bekerja, sehingga setiap karyawan hanya fokus pada kerjaan dan sering mendapati dirinya stress dalam bekerja.

### 2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah fokus terhadap pembahasan “**Pengaruh *Reward* Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Kota Pekanbaru**”.

### 3. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang yang ada di atas maka rumusan masalahnya adalah “**Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kualitas kerja karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Kota Pekanbaru?**”

## D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kualitas kerja karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Kota 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

Shate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Kegunaan Akademis

Penelitian ini berguna sebagai tambahan referensi terkait dengan pengaruh *reward* terhadap kualitas kerja karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Kota Pekanbaru sehingga menjadi rujukan jika nanti ada yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga berguna untuk tambahan rujukan bagi PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru untuk melihat pemberian *reward* dalam meningkatkan kualitas kerja.

### b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pembelajaran pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sebagai syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada program Sarjana Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam menelaah dan memahami terhadap penelitian ini, maka penulis sendiri menulis laporan penulisan ini dalam 6 (enam) bab:

- |                |  |   |
|----------------|--|---|
| <b>BAB I</b>   | <b>: PENDAHULUAN</b>                     | Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan |
| <b>BAB II</b>  | <b>: KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> | Bab ini berisikan tentang kajian teoritis, kajian terdahulu, dan kerangka piker   |
| <b>BAB III</b> | <b>: METODE PENELITIAN</b>               | Bab ini berisan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek  |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas

**BAB IV**

**: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah berdirinya PT. An Cipta Wisata Cabang Riau, struktur organisasi dan program yang dijalankan.

**BAB V**

**: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan

**BAB VI**

**: PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Kajian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan penelitian lain dan sekaligus untuk melihat posisi penelitian ini, maka perlu dilihat penelitian-penelitian lain yang pernah dilakukan. Adapun penelitian yang hampir mirip dan sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang berjudul:

1. Skripsi yang ditulis oleh **Shinta Fasalia Sri Fatminingsih**, mahasiswi UIN Suska Riau tahun 2020 dengan judul **“Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau”**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa diketahui dengan menggunakan  $df_1$  dan  $df_2$  dimana  $df_1 = k - 1$ , dan  $df_2 = n - k - 1 = 10$  ( $K =$  variabel bebas). Dari tabel F diperoleh nilai  $F_{table} = 4,96$  sehingga  $F_{hitung} \geq F_{table}$  ( $14,71 \geq 4,96$ ). Kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak atau dari 2 rumusan masalah yang di teliti dalam penelitian ini didapati hasil bahwa ada pengaruh *reward* dan distribusi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan demikian, hipotesis yang penulis lakukan terbukti atau dengan kata lain hipotesis penulis dapat diterima.

Persamaan dari kedua penelitian ini di antaranya sama-sama mempunyai 2 variabel dan menjadikan *reward* sebagai variabel bebas, sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik sampel jenuh. Untuk teknik pengumpulan data juga sama-sama menggunakan observasi, penyebaran angket dan juga dokumentasi. Terakhir, kedua penelitian sama-sama menggunakan uji hipotesis dari analisis regresi linear sederhana.

Sedangkan untuk perbedaan yang terdapat pada masing-masing penelitian ialah di antaranya, pada lokasi penelitian di kajian terdahulu dilakukan di PT. Johan Sentosa Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan pada penelitian ini di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru. Variabel bebas di kajian terdahulu adalah 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaikh Kasim Riau

sedangkan pada penelitian ini ialah kualitas kerja. Meskipun keduanya hampir sama, tapi tetap berbeda pada poin inti di indikator penelitian masing-masing variabel. Kemudian perbedaan terakhir adalah pada aplikasi pengolah datanya, di mana pada kajian terdahulu, penelitiannya tidak menjelaskan menggunakan bantuan *software SPSS versi* berapa, sedangkan yang peneliti lakukan ialah *SPSS versi 25.00*.

2. Jurnal Prospek: Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No 1 (2020), e-ISSN: 2714-562X, yang ditulis oleh **Gusti Agung Ayu Intan Pradnyani, Putu Indah Rahmawati**, dan **Ni Made Suci** dengan judul **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali”**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja sebesar 54,2%, sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Persamaannya ialah sama-sama menjadikan *reward* sebagai variabel bebas dan menggunakan metode kuantitatif. Kemudian seluruh populasi dijadikan sampel dan uji hipotesis sama-sama dilihat secara parsial dan simultan.

Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah, pada kajian terdahulu subjeknya adalah karyawan yang bekerja di CV Ayudya Tabanan Bali, dan objek penelitiannya adalah *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan, subjeknya adalah karyawan dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau dan objeknya hanya berfokus pada *reward* dan kualitas kerja. Terakhir, pada alat analisis data di kajian terdahulu menggunakan uji regresi linear berganda, sedangkan yang peneliti lakukan menggunakan uji regresi sederhana.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Gusti Agung Ayu Intan Pradnyani, Putu Indah Rahmawati, dan Ni Made Suci, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali”, Jurnal Prospek: Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No 1 (2020), e-ISSN: 2714-562X.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Vol. 8 No. 1 (April 2020), yang ditulis oleh Aflatul Rima Ronia, Andi Nu Graha dan Dianawati Suryaningtyas dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami”

Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Artinya, semakin tinggi pengembangan karir dan reward yang ada di PR. Trubus Alami maka, semakin baik pula kedua variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja di luar faktor yang sudah diteliti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau yang lainnya yang dapat memberikan kontribusi tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami.

Persamaannya ialah sama-sama menjadikan *reward* sebagai variabel bebas dan menggunakan metode kuantitatif. Kemudian seluruh populasi dijadikan sampel dan uji hipotesis sama-sama dilihat secara parsial dan simultan.

Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah, pada kajian terdahulu subjeknya adalah karyawan yang bekerja di PR. Trubus Alami, dan objek penelitiannya adalah karir dan *reward*. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan, subjeknya adalah karyawan dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau dan objeknya hanya berfokus pada *reward* dan kualitas kerja. Terakhir, pada alat analisis data di kajian terdahulu menggunakan uji regresi linear berganda, sedangkan yang peneliti lakukan menggunakan uji regresi sederhana.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Aflatul Rima Ronia, Andi Nu Graha dan Dianawati Suryaningtyas, “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami”, Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Vol. 8 No. 1 (April 2020)



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Jurnal Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*), Volume 12, Nomor 2, 27 Juni 2021, E-ISSN: 2614-123X, yang ditulis oleh **Lamin** dengan judul **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel *reward* adalah 3,584 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,984, dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap pertunjukan karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *punishment* sebesar 2,655 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,984. itu bisa disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja formasi karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru. Hasil Adjuster R Square adalah 0,368 atau 36,80%, yang berarti besarnya pengaruh *reward* and *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah 36,80%.

Persamaannya ialah sama-sama menjadikan *reward* sebagai variabel bebas dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan beberapa perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah, pada kajian terdahulu subjeknya adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Ekspedisi Kota Pekanbaru, dan objek penelitiannya adalah *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan, subjeknya adalah karyawan dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau dan objeknya hanya berfokus pada *reward* dan kualitas kerja. Pada kajian terdahulu menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah multiple analisis regresi yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian, sedangkan yang peneliti gunakan adalah uji regresi sederhana, uji hipotesis (uji t dan uji f) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Lamin, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru*, Jurnal Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*), Volume 12, Nomor 2, 27 Juni 2021, E-ISSN: 2614-123X.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

5. Jurnal dari ePrints UNISKA Repository Universitas Islam Kalimantan tahun 2021 oleh **Chintia, Dwi Wahyu Artiningsih, dan Muhammad Hadini** dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin”**

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan dibuktikan  $T_{hitung} 3,721 > T_{tabel} 2,02108$ . Serta pengujian determinasi didapatkan hasil 0,257 atau 25,7% yang artinya pelatihan kerja mempunyai pengaruh 25,7% terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini agar dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan cara mempertahankan dan meningkatkan pelatihan kerja terhadap karyawannya.

Persamaannya ialah sama-sama menjadikan kualitas kerja sebagai variabel terikat, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan memakai sampel jenuh dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear sederhana. Sedangkan beberapa perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah, pada kajian terdahulu subjeknya adalah karyawan yang bekerja di PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, dan objek atau variabel bebas penelitiannya adalah pelatihan. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan, subjeknya adalah karyawan dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau dan objek maupun variabel bebasnya adalah *reward*. Pada kajian terdahulu menggunakan teknik analisis data dengan bantuan SPSS bersi 24, sedangkan yang peneliti gunakan adalah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.<sup>14</sup>

6. Jurnal ECOBIMA Vol. 7 No. 2 tahun 2020 oleh **Siti Lam'ah Nasution** dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa”**

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial (uji t) diketahui bahwa Kualitas Kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa. Kemudian Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh

<sup>14</sup> Chintia, dkk, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin”, Jurnal dari ePrints UNISKA Repository Universitas Islam Kalimantan tahun 2021.



signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa. Pada pengujian secara simultan (uji F) diketahui Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa dengan nilai Fhitung 16,623 > Ftabel 3,16.

Persamaannya ialah sama-sama menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif lalu memakai sampel jenuh dan sama-sama menggunakan bantaun alat dari SPSS. Sedangkan beberapa perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah, pada kajian terdahulu subjeknya adalah karyawan yang bekerja di PT. Mitra Asam Jawa, dan kualitas kerjanya menjadi variabel bebas, penelitian dari kajian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan, subjeknya adalah karyawan dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau dan kualitas kerja menjadi variabel terikat dan hanya menggunakan focus pada 1 variabel bebas dan 1 variabel Y. Terakhir, kajian terdahulu menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan dokumentasi, sedang peneliti menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi.<sup>15</sup>

7. Jurnal MODERAT, Volume 5, Nomor 1, Februari 2019 ISSN: 2622-691X, yang ditulis oleh **Muhammad Iqbal, Haeruddin Syarifuddin, dan Saifullah** dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang”**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa kategori Profesionalisme Kerja Aparat di Kantor Desa Bulu Wattang sebesar 36,7% dengan kriteria “Kurang Setuju”, kemudian kategori Kualitas

<sup>15</sup> Siti Lam'ah Nasution, “Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa”, Jurnal ECOBIMA Vol. 7 No. 2 Tahun 2020.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang sebesar 37,2% kriteria “Kurang Setuju” dan kategori Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 28,1% kriteria “Kurang Setuju”.

Persamaannya ialah sama-sama menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menjadikan kualitas kerja sebagai objek ataupun variabel terikat dalam penelitian, lalu teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deksriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis serta menggunakan Skala Likert dan bantuan aplikasi pengolah data SPSS.

Sedangkan beberapa perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah, pada kajian terdahulu subjeknya adalah Aparat yang bekerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang, teknik sampel yang digunakannya adalah menggunakan teknik dan metode dari Slovin, penelitian dari kajian terdahulu menggunakan profesionalisme kerja sebagai variabel bebas dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan, subjeknya adalah karyawan dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau, yang menjadi variabel bebas adalah *reward*, menggunakan teknik sampling jenuh, dan terakhir peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner dan dokumentasi.<sup>16</sup>

8. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017, ISSN: 2086-5031 yang ditulis oleh **Ceswirdani, Henny Sjafitri**, dan **Yuni Candra** dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji**”

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi

<sup>16</sup> Muhammad Iqbal, dkk, “Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang”, Jurnal MODERAT, Volume 5, Nomor 1, Februari 2019 ISSN: 2622-691X.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa kompetensi dan kualitas kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3% dan sisanya sebesar 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaannya ialah sama-sama menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sama-sama memakai teknik sampling jenuh, lalu teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deksriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis serta menggunakan Skala Likert dan bantuan aplikasi pengolah data SPSS.

Sedangkan beberapa perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah, pada kajian terdahulu subjeknya adalah pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji, kualitas kerja dijadikan sebagai subjek atau variabel bebas, dan variabel terikatnya adalah prestasi kerja, mempunyai 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan teknik pengumpulan data yang digunakan hanya observasi, dan penyebaran angket. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan, subjeknya adalah karyawan dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau, yang menjadi variabel bebas adalah *reward* dan variabel terikat adalah kualitas kerja, hanya focus pada 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan terakhir peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner dan dokumentasi.<sup>17</sup>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

<sup>17</sup> Ceswirdani, dkk, "Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017, ISSN: 2086-5031.



## B. Kajian Teori

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap kualitas kinerja karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, maka terlebih dahulu diuraikan teori-teori yang berkaitan dengan tema penelitian, yaitu:

### 1. *Reward*

#### a. Pengertian *Reward*

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atau balasan jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, organisasi memberi penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Menurut Wijanarko kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut diberikan sebagai apresiasi, ungkapan terimakasih dan perhatian kita. Pada konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja yang mengarah pada kedisiplinan dalam berkerja para karyawan.<sup>18</sup> Dalam hal ini, metodenya lebih mengasosiasikan kepada perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

<sup>18</sup> Hermawan Wijanarko, *Power Branding: Pembangunan. Merek Unggul dan Organisasi Pendukungnya*, (Jakarta: PT Nizan Publika, 2005), 30.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selain itu, Wibowo juga mengatakan reward terbagi atas sebagai berikut :<sup>19</sup>

#### 1) *Reward Intrinsik*

Reward intrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu berasal dari transaksi antara seseorang individu dengan tugasnya tanpa ikut sertanya pihak ketiga. Penghargaan Intrinsik ditentukan oleh individu dalam interaksinya dengan pekerjaan contohnya, penghargaan intrinsik dapat berupa gaji, kesejahteraan, pengembangan karir, peluang promosi pengawasan, rekan kerja, penghargaan psikologis dan sosial.

#### 2) *Reward Ekstrinsik*

Reward ekstrinsik merupakan kompensasi yang secara langsung di sampaikan dan di control oleh organisasi serta bersifat lebih kasat mata. Sistem penghargaan Ekstrinsik mengacu pada semua penghargaan di luar pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, sistem penghargaan ekstrinsik mencakup baik penghargaan finansial maupun non finansial yang di berikan oleh organisasi dalam usahanya untuk merespon kinerja karyawan baik secara berkualitas maupun kuantitas.

Dengan demikian reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Reward dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Reward non-finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain.<sup>20</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa reward memiliki makna yang sama dengan kompensasi. Sebagai mana yang di ungkapkan oleh Saydan bahwa kompensasi ini dimaksudkan

<sup>19</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ke-5, (Jakarta. Rajawali Press, 2017), 311.

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 181



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.<sup>21</sup>

#### b. Tujuan dan Manfaat *Reward*

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan.

*Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian reward kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keraskemauannya untuk meningkatkan kerjanya. Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan.<sup>22</sup>

Menurut Taylor menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 154-155

<sup>22</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, (Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press, 2009), 67.

<sup>23</sup> M. Manullang, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2009), 36.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

#### c. Bentuk *Reward*

Reward terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin reward bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang.<sup>24</sup>

Menurut Winardi, bentuk-bentuk reward atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut:<sup>25</sup>

- 1) Material berupa gaji/upah, seperti kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.
- 2) Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus
- 3) Penghargaan sosial. Berupa reward informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat–isyarat nonverbal, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.

<sup>24</sup> S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2009), 93.

<sup>25</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Bandung: Prenada Media Group, 2009), 63.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
- 5) Diterapkan sendiri. Berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk *reward* yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.<sup>26</sup>

#### d. Syarat Pemberian *Reward*

Jika diperhatikan, ternyata pemberian *reward* tidak mudah. Kapan waktunya, kepada siapa dan bagaimana bentuknya bukanlah soal yang mudah. Sebagai pedoman dalam pemberian *reward* ada beberapa syarat yang harus diperhatikan oleh perusahaan:

- 1) Untuk memberi *reward* yang *pedagogis* perlu sekali perusahaan mengenal betul-betul karyawannya.
- 2) *Reward* yang diberikan kepada karyawan hendaknya jangan menimbulkan rasa cemburu atau iri hati bagi karyawan yang lain yang merasa pekerjaannya juga lebih baik tapi tidak mendapatkan *reward*.
- 3) Jangan menjanjikan memberikan *reward* terlebih dahulu sebelum karyawan menunjukkan prestasi kerjanya.
- 4) Memberikan *reward* hendaknya hemat.
- 5) Perusahaan harus hati-hati memberikan *reward*, jangan sampai *reward* yang diberikan kepada karyawan diterimanya sebagai upah dari jerih payah yang telah dilakukan.

Dari pendapat di atas jelas dalam pemberian *reward* harus bersifat mendidik dan harus disertai pertimbangan-pertimbangan apakah *reward* yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan perbuatan baik yang telah dilakukan atau prestasi yang telah dicapainya.

<sup>26</sup> Paul Dinovant Sugihen, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan...* 27.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### e. Fungsi Reward

Menurut Handoko ada tiga fungsi penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan.<sup>27</sup>

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- 3) Bersifat Universal

### f. Faktor yang Mempengaruhi Reward

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan reward menurut Nawawi yaitu *internal consistency* (konsistensi internal), *external competitiveness* (persaingan/kompetensi eksternal), *employee contribution* (kontribusi karyawan), dan *administration* (administrasi).<sup>28</sup>

- 1) Konsistensi Internal yang kadang-kadang di sebut dengan keadilan Internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian di dalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan. Untuk itu perlu maka perlu dilakukan analisa jawaban (*job analisis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan job struktur untuk menentukan besarnya imbalan tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu factor yang menentukan semua tingkat imbalan pekerjaan yang sama ataupun semua pekerjaan yang berbeda. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang di berikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer.
- 2) Kompetensi Eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan di mana perusahaan memiliki keunggulan kompetitif

<sup>27</sup> T. H. Handoko, *Pengantar Manajemen...* 46.

<sup>28</sup> Yuliana Lisdayanti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja...* 32.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk ditetapkan bekerja di perusahaan.

- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat di tetapkan berdsarkansenioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di perusahaan.
- 4) Admintrasi merupakan faktor keempat yang di jadian bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijakan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

#### g. Reward Berbasis Kinerja

Perusahaan tentu memiliki maksud ketika memutuskan untuk memberikan penghargaan/*reward* kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan. Menurut Mulyadi, pemberian *reward* tersebut berfungsi untuk meningkatkan usaha personal dalam menghasilkan kinerja melalui peningkatan kepastian bahwa kinerja personal akan diberi penghargaan.<sup>29</sup>

Penghargaan berbasis kinerja mendorong personal untuk mengubah pola pikir dari yang semata-mata untuk memenuhi kepentingan diri sendiri, menjadi semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Penghargaan tersebut memberikan manfaat bagi individu, yaitu:<sup>30</sup>

##### 1) Memberikan Informasi

Penghargaan dapat menarik perhatian personal dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal lain.

##### 2) Memberikan Motivasi

Penghargaan juga meningkatkan motivasi personal dalam mewujudkan kinerja sehingga membantu personal dalam memutuskan

<sup>29</sup> Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 358

<sup>30</sup> *Ibid*, 362



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagaimana mereka mengalokasikan waktu, perhatian, dan usaha mereka.

Perusahaan berharap agar penghargaan yang diberikan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. menurut Mulyadi agar dapat berfungsi sebagai motivator, sistem reward berbasis kinerja harus memenuhi kriteria berikut ini:<sup>31</sup>

- 1) *Reward* harus dihargai oleh penerima. *Reward* yang tidak bernilai di mata penerima tidak akan memotivasi penerima untuk berprestasi.
- 2) *Reward* harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak. *Reward* harus diumumkan secara luas agar memiliki dampak terhadap penerima. Jika reward dapat disaksikan oleh banyak pihak, kebanggaan dan pengakuan dapat memotivasi penerima.
- 3) *Reward* harus dapat dimengerti oleh penerima. Personal harus memahami alasan pemberian reward dan nilai penghargaan yang mereka terima.
- 4) *Reward* harus diberikan pada waktu yang tepat. reward harus diberikan setelah personal menghasilkan kinerja yang harus seharusnya mendapatkan *reward*.
- 5) Dampak *reward* harus dirasakan dalam jangka panjang.

#### h. Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi, komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen- elemen sebagai berikut:<sup>32</sup>

##### 1) Gaji dan Bonus

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

<sup>31</sup> *Ibid*, 369

<sup>32</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2009), 187.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

gaji yang di tawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut:

- a) Kenaikan Gaji Pokok
- b) Tambahan Honor
- c) Insentif Jangka Pendek
- d) Insentif Jangka Panjang

### 2) Kesejahteraan

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

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

### 3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting di berikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai ini lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi masa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya.

Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut.
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop.
- c) Lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- d) Penugasan untuk magang atau studi banding.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a) Promosi jabatan
- b) Pemberian Kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab
- d) Pemberian otonomi yang lebih luas
- e) Penempatan Lokasi kerja yang baik
- f) Pengakuan
- g) Pujian

#### 2. Kualitas Kerja

##### a. Pengertian Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.<sup>33</sup>

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Menurut Warella yang dikutip oleh Abdullah, pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Ceswirdani, dkk, "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017, 3

<sup>34</sup> M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo, 2014), 33



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Hal tersebut senada dengan pendapat Yoyon B. Irianto yang menyebutkan bahwa kualitas adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan.<sup>35</sup>

Kualitas (*quality*) menurut Fred Smith mengartikan kualitas sebagai kinerja standar yang diharapkan oleh pemakai produk atau jasa (*customer*).<sup>36</sup>

Wungu dan Brotoharsojo menyebutkan bahwa “*Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.<sup>37</sup>

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kualitas atau mutu adalah sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan-kelebihan yang diperoleh melalui proses dan perbaikan yang berkelanjutan.

Hasibuan menyatakan: “Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. ”Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik

<sup>35</sup> Casmita, *Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan di SLTP PPS*, (Bandung: UPI, 2003), 28.

<sup>36</sup> K. Ismanto, *Manajemen Syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 65

<sup>37</sup> Brotoharsojo, Wungu, dkk, *Tingkat Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), 57



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.<sup>38</sup>

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Wilson dan Heyel mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.<sup>39</sup>

Gary Dessler mengemukakan bahwa kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.

Matutina mengatakan bahwa kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Abilities*).<sup>40</sup>

Sejalan dengan Matituna, Flippo juga mengatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, dan kualitas sumber daya manusia mengacu pada:<sup>41</sup>

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

<sup>38</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2012), 87.

<sup>39</sup> M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan...* 35

<sup>40</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Cetakan Pertama, (Jakarta : Murai Kencana, 2008), 75

<sup>41</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalial*, Edisi Keenam, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), 28



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Oleh karena itu, untuk kepentingan instansi pemerintah khususnya pemerintah kota atau daerah, peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting.<sup>42</sup>

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Gary Dessler, kualitas kerja pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi. Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak. Selanjutnya Dessler menambahkan bahwa kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang ditunjukkan, seperti:<sup>43</sup>

- 1) Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- 2) Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- 3) Menangani berbagai tanggungjawab secara efektif.
- 4) Menggunakan jam kerja secara produktif.

Menurut Satori kualitas kerja dapat dilihat dari pengukuran kinerja individu atau hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan

<sup>42</sup> Siti Lam'ah Nasution, "Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa", Jurnal Ecobisma, Vol. 7 No 2 Tahun 2020, 89

<sup>43</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid Satu, (Jakarta Barat: PT. Indeks, 2010), 476.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multidimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor.<sup>44</sup>

Gibson mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:<sup>45</sup>

- 1) “Faktor individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis, meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*)”.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, di antaranya yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja), faktor psikologis (persepsi, peran, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur dan desain pekerjaan).

### c. Pengukuran Kualitas Kerja

Peningkatan kualitas suatu organisasi harus didukung dengan standar atau ukuran untuk menilai apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja baik atau tidak. Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut T.R. Mitchell mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja yang dapat diukur, antara lain sebagai berikut:<sup>46</sup>

- 1) “*Quality of Work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.

<sup>44</sup> Djaman Satori, “Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (*Capacity Building*) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol.14. No.1. 2013, 33.

<sup>45</sup> Cokroaminoto, *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007), 52

<sup>46</sup> Dewi K. Soedarsono, *Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model dan. Aplikasi*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2014), 86



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) *Promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang diperlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.
- 4) *Capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.
- 5) *Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.”

Selanjutnya, Indra Bastian menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator-indikator sebagai berikut:<sup>47</sup>

- 1) Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berpadana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- 2) Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- 3) Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- 4) Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

<sup>47</sup>Romualdus Lesu, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur”, Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi. Vol.1 No.1, 2014, 51



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan”.

Menurut Hasibuan, indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu:<sup>48</sup>

- 1) Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- 2) Hasil Kerja Optimal, merupakan hasil yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
- 3) Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini.
- 4) Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Dari berbagai kriteria di atas, menunjukkan bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Kualitas ini mencakup berbagai kriteria yang digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

#### d. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut Kusnandi, yaitu:<sup>49</sup>

- 1) Kemampuan karyawan merupakan bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan

<sup>48</sup> 48 Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 95

<sup>49</sup> Kusnadi Suhandang, *Periklanan Manajemen, Kiat dan Strategi*, (Jakarta: Nuansa,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan.

- 2) Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk tersedianya karyawan yang cakap dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Kedisiplinan karyawan yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

### C. Konsep Operasional

Agar teori yang digunakan dalam penelitian ini kuat untuk diuji maka peneliti merangkum teori ini agar menjadi satu kesatuan yang saling berkesinambungan, hal ini dilakukan untuk tercapainya hasil dalam sebuah penelitian.

Setiap penelitian kuantitatif selalu dimulai dengan menjelaskan konsep penelitian yang akan digunakan. Konsep penelitian ini merupakan kerangka acuan yang akan digunakan oleh peneliti untuk mendesain instrumen penelitian.<sup>50</sup> Konsep penelitian juga dibangun dengan maksud agar masyarakat akademik atau masyarakat ilmiah dan konsumen penelitian memahami segala apa yang terkandung dalam penelitian.

Konsep operasional merupakan konsep yang digunakan untuk memperjelas kerangka teoretis. Untuk memudahkan penelitian konsep teoretis, perlu dijabarkan teoretis dalam konsep operasional. Penentuan konsep operasional ini dilakukan dengan menentukan indikator-indikator sehingga konsep yang bersifat abstrak dapat diukur.

Menurut Burgin variabel dipahami sebagai fenomena yang bervariasi dalam bentuk kualitas, kuantitas, mutu dan standar<sup>51</sup>. Jadi, variabel adalah

<sup>50</sup>Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), 165.

<sup>51</sup> *Ibid*, 174.



Karakteristik individu atau objek yang dapat mempunyai nilai, skor, ukuran yang berbeda atau individu atau objek yang berbeda.

Dalam penelitian ini penulis mengambil jenis variabel menurut ragamnya, yaitu variabel bebas (*independen variabel*) dan variabel terikat (*dependend variabel*). Variabel bebas (*independen variabel*) adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu variabel terikat, sedangkan variabel terikat (*dependend variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas ditandai dengan menggunakan X dan variabel terikat Y. Variabel X penelitian ini adalah *reward*, sedangkan variabel Y adalah kualitas kerja.

**Tabel 2.1**  
**Konsep Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
1	Reward (X)	Menurut Handoko, <i>reward</i> merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien	Gaji dan Bonus	Likert
			Kesejahteraan	
			Pengembangan Karir	
			Penghargaan Psikologis dan Sosial	
2	Kualitas Kerja (Y)	Menurut Flipppo, kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	Kemampuan Karyawan	Likert
			Keterampilan Karyawan	
			Kedisiplinan 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 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.

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara dari sesuatu yang mungkin benar atau salah sehingga harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Selain itu, hipotesis dapat juga dikatakan kesimpulan sementara, yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris antara dua variabel.<sup>52</sup>

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- $H_a$  : Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* terhadap variabel kualitas kerja di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.
- $H_o$  : Bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* terhadap variabel kualitas kerja di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.

<sup>52</sup> Mury yusuf. *Metodologi Penelitian* (Padang: UNP Press, 2005), 162.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu penelitian yang analisisnya secara umum menggambarkan dan menguraikan di lapangan yang menggunakan angka dan hitungan terhadap kenyataan sebagaimana adanya. Kemudian, dipresentasikan mengikuti frekuensi serta diuraikan dalam bentuk kalimat, dan terakhir akan dianalisa untuk mendapat kesimpulan. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai populasi dengan fakta yang akurat.<sup>53</sup>

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau yang berlokasi di Jl. Rambutan No. A69, Kota Pekanbaru, Riau 28293.

#### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilakukan setelah proposal ini diseminarkan.

### C. Sumber Data, Variabel, dan Skala Pengukuran

#### 1. Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data teoritik yang penulis susun secara sistematis dan logis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer bisa dikatakan sebagai sumber data utama. Sedangkan data sekunder adalah data yang

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung : Alfabeta, 2010), 14.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

difungsikan untuk pendukung dan pelengkap dari sumber-sumber data primer atau data utama.<sup>54</sup>

#### a. Sumber Data Primer

Sumber penggalan data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan informan melalui wawancara, dan observasi, baik ia observasi terlibat maupun observasi terhadap objek penelitian tentang pengaruh pemberian *reward* terhadap kualitas kerja di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru. Selain itu, sumber data primer dalam penelitian ini juga didapat dari hasil penyebaran angket terkait pengaruh pemberian *reward* terhadap kualitas kerja di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.

#### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil dari sumber kedua atau dengan kata lain data yang diambil bukan dari sumber aslinya. Data sekunder bisa berbentuk data yang tersaji dalam tabel, grafik, dan lain sebagainya. Selain itu, data sekunder juga dapat diperoleh dari peneliti sebelumnya, lembaga pemerintah, lembaga swasta, dan lainnya.<sup>55</sup> Dalam penelitian ini, data sekunder yang penulis ambil di antaranya ialah berasal dari dokumen-dokumen yang dikeluarkan oleh PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, buku-buku, jurnal, skripsi, dan sumber kedua lainnya guna menunjang terkumpulnya data-data.

## 2. Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>56</sup> Sedangkan menurut Arikunto, variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.<sup>57</sup>

<sup>54</sup> Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 132

<sup>55</sup> *Ibid*, 212.

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian....*, 38

<sup>57</sup> Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 118



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam penelitian eksperimen, variabel dibedakan menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat.<sup>58</sup> Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah pendekatan pembelajaran kontekstual berbasis pemecahan masalah. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah *reward*, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kualitas kerja.

### 3. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.<sup>59</sup> Berikut tabel ketentuan skala alternatif jawaban dan bobot skor:

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian....*, 39

<sup>59</sup> *Ibid*, 42

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.1**  
**Alternatif Jawaban dan Bobot Skor<sup>60</sup>**

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Baik (STB)	1
Tidak Baik (TB)	2
Baik (B)	3
Sangat Baik (SB)	4

Dari tabel di atas, diketahui bahwa peneliti menggunakan skala 1-4. Hal ini dikarenakan jika kita tidak menginginkan jawaban netral, sebaiknya menggunakan Skala Likert 4 poin, agar responden dapat memilih salah satu antara cenderung pro atau kontra dengan pernyataan yang diberikan.

Seringkali, skala likert 5 poin dengan angka netral 3 dapat menghasilkan nilai bias jika responden terlalu banyak memilih poin netral karena tidak memahami informasi dalam pernyataan yang diberikan.<sup>61</sup>

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>62</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru. Dari data yang didapat, saat ini jumlah karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru berjumlah sebanyak 14 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dianggap mewakili seluruh anggota populasi.<sup>63</sup>

<sup>60</sup> Hamid Darmidi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 145

<sup>61</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*,... 93

<sup>62</sup> *Ibid*, 148



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu bentuk *probability sampling* yang di dalamnya terdapat *sample sampling jenuh*. *Probability sampling* merupakan teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.<sup>64</sup>

Sedangkan *sampling jenuh* merupakan cara atau teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang mana hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang.<sup>65</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 14 orang

### E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan informasi yang biasanya berbentuk bilangan yang dihasilkan dari pengukuran atau perhitungan.<sup>66</sup> Data adalah komponen penelitian, tanpa data tidak akan ada penelitian, dan data dalam penelitian harus valid atau benar, karena jika tidak valid maka akan menghasilkan informasi dan kesimpulan yang keliru atau salah. Oleh karena itu, diperlukan pengambilan data yang benar dengan cara yang benar pula.

Dalam suatu penelitian kita memerlukan teknik pengumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen yang diperlukan. Pada penelitian kuantitatif, data-data yang diperlukan dapat dikumpulkan melalui instrumen-instrumen tertentu yang sesuai dengan jenis dan sifat penelitian. Dalam

<sup>63</sup> Jusuf Soewadju, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 129-131

<sup>64</sup> (Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen...* 149

<sup>65</sup> Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, Edisi 1 Cetakan 2, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 67

<sup>66</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Persindo, 2015), 246.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian ini untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan 3 cara, yaitu:

### 1. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap kondisi lingkungan objek yang mendukung kegiatan penelitian dan diamati secara langsung.<sup>67</sup>

Dalam penelitian ini, penulis melakukan proses observasi PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun data observasi yang peneliti dapatkan ialah jumlah karyawan, jabatan setiap karyawan, serta tugas-tugasnya yang menjadi pendukung dalam peneliti membuat serta menyebarkan angket penelitian.

### 2. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang aspek-aspek atau karakteristik yang melekat pada responden.<sup>68</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>69</sup>

Teknik ini penulis lakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi secara tertulis melalui dokumen-dokumen dan foto-foto dari kegiatan yang dilakukan oleh PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru yang berhubungan dengan pelaksanaan bimbingan manasik haji.

<sup>67</sup> W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), 119.

<sup>68</sup> Hartono, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru: Zanafa, 2011), 59

<sup>69</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis...* 231



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah koefisien layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas atau validasi artinya data yang diperoleh melalui koefisien dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabilitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.<sup>70</sup>

Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , di mana  $n$  adalah jumlah sampel.

Dalam hal ini, sampel berjumlah sebanyak 14 orang, sehingga *degree of freedom* ( $df$ ) menjadi 12, dengan alpha 0,05 maka didapatkan  $r_{tabel} = 0.5324$  dan untuk mengolah datanya peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 25.00 untuk memperoleh hasil yang terarah.

## G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Analisis data yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan.<sup>71</sup> Adapun metode analisis data yang digunakan untuk pembahasan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yang digunakan adalah dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti.<sup>72</sup>

<sup>70</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2017), 55.

<sup>71</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif ...* 280.

<sup>72</sup> *Ibid.*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Uji Prasyarat Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebaran data dapat diketahui normal atau tidak, dilakukan melalui perhitungan uji normalitas sebaran. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program *SPSS for Windows 25 Version*.

Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0.05$  maka sebarannya normal dan sebaliknya apabila  $p \leq 0.05$  maka sebarannya tidak normal.<sup>73</sup>

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Perhitungan heterokedastisitas dapat dilakukan dalam banyak model, di antaranya residual plot, metode grafik, uji park, model *chart* (diagram pancar). Dalam penelitian ini penulis menggunakan model *chart* (diagram pancar).

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Setyawan, model regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap 1 variabel terikat (Y). Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:<sup>74</sup>

<sup>73</sup>Herwati, *Statistika Pendidikan*, (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2014), 28.

<sup>74</sup>*Ibid*, 335.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kualitas Kerja)

X = Variabel independen (*Reward*)

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variable bebas (X).

#### c. Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan/serentak.

Untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (x) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (y) yang digunakan perumusan hipotesis pada uji-F. Kriteria uji ini adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  misalnya pada tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  misalnya pada tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak ditolak, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini, adapun variabel yang digunakan yaitu ada dua variabel, di mana variabel dependen adalah partisipasi masyarakat dan variabel independen adalah komunikasi difusi inovasi. Model analisis regresi atau model persamaan struktural dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang melibatkan lebih dari dua variabel (multivariate).

#### d. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial/sendiri.

Kriteria uji yang digunakan adalah jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{table}$  ( $t_{hitung} > t_{table}$  misalnya pada tingkat signifikansi (*Level of*

*Significancy*) 5% maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak (*reject*) artinya variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{table}$  misalnya pada tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial (individu) dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>75</sup>



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<sup>75</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian: Dilengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM SPSS statistics Version 25*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing. 2019), 27.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### A. Sejarah Singkat PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru

PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang biro perjalanan haji khusus dan umrah. Awalnya nama PT ini adalah Amiiroh Rabihah Cemerlang yang berdiri sejak tahun 2015 dan sudah memberangkatkan jamaah. Setelah adanya PMA No. 8 tahun 2018 yang tidak membolehkan memberangkatkan atau menerbangkan jamaah dengan system jaringan atau konsersium tanpa izin PPIU. Oleh karena itu, PT ini bekerja sama dengan PT. An Cipta Wisata. Kantor utamanya terletak di Ruko Grand Centro A12 Jl. Kodam Bintaro Pasangrahan Jakarta Selatan Indonesia 12320. Pemilik PPIU adalah Haji Ida Hastuti dan tahun berdirinya yaitu tahun 2007. Cabang PT. An Cipta Wisata di Pekanbaru terletak di Jl. Rambutan No. A69 Pekanbaru Riau.

PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru sangat mengutamakan pelayanan dan kepuasan jamaah. Pihak travel memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi dengan cara mendampingi jamaah untuk semua bentuk pengurusan syarat dalam melaksanakan ibadah umrah. PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru percaya betapa pentingnya membangun hubungan baik kepada seluruh jamaah dengan system kekeluargaan.

An Cipta Wisata merupakan singkatan dari An. Nida Cipta Wisata yang berarti seruan untuk mengajak tamu-tamu Allah ke Baitullah. PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru memiliki motto "*Melayani Ibadah anda adalah Kebahagiaan kami*".<sup>76</sup>

<sup>76</sup> Buku Saku PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, 16.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Profil PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru

PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang biro perjalanan haji Khusus dan umrah. Travel ini sudah memperoleh izin sebagai penyelenggara perjalanan ibadah umrah. Berikut penulis paparkan tentang profil dari PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru:<sup>77</sup>

Nama perusahaan	: PT An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru
Berdiri	: 2017
Pemilik	: Asri Condra S.Si, M. Pps.
Izin Umrah	: SK Kementrian Agama No. 833 tahun 2017
Secretariat	: Jl. Rambutan No. A69 Pekanbaru
Kecamatan	: Marpoyan
Kota	: Pekanbaru
Provinsi	: Riau

## C. Visi, Misi dan Motto PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru

Dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk dapat mewujudkannya. Berikut visi, misi dan motto perusahaan PT An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru sebagai berikut:

### 1. Visi

Menjadi penyelenggara haji khusus dan umrah dengan mengedepankan pelayanan ibadah yang berkualitas dan harga bersahabat InsyaAllah pelayanan ibadah hebat.

### 2. Misi

- Menjadi jembatan atau wasilah kebaikan seluruh umat Islam yang rindu menjadi tamu Allah dan tamu Rasulullah apapun latar belakangnya.
- Memiliki sumber daya insani yang selalu bertaqwa, amanah, professional untuk pelayanan terbaik kepada jamaah.
- Professional*, aktif *responsive* dan *creative* serta bekerja keras dalam melayani umat yang mengamankan perjalanan ibadahnya bersama An Cipta Wisata.

<sup>77</sup> Buku Saku PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, 17.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Senantiasa memberikan pengaruh positif yang besar dan continue kepada keluarga besar An. Cipta Wisata khususnya Cabang Riau Pekanbaru serta masyarakat umum.

### 3. Motto

*“Melayani ibadah anda adalah kebahagiaan kami”.*

## D. Struktur PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru

Kepala Cabang	: Asri Condra S.Si, C.Sps.
Komisaris	: Yenni Rahmawati S.Si, M.Si.
Admin Kantor	: Yetti Armaliza S. Pd.
Manajer Operasional	: Muhammad Abduh, M.Pd. I.
Koordinator Jamaah Pekanbaru	: Sukirman
Koordinator Jamaah Kota Dumai	: Elvia Susri, S.Si.
Koordinator Jamaah Kampar	: Bambang
Koordinator Daerah Taluk Kuantan	: Suhendri
Koordinator Jamaah Taluk Kuantan	: H. Maryulis <sup>78</sup>

## E. Tujuan PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru

- Berbagai informasi tentang mudahnya Haji dan Umrah bersama Travel resmi sesuai PMD No. 8 tahun 2018, agar tidak ada lagi peluang bagi Trvel abal-abal menipu masyarakat untuk melaksanakan Haji/Umrah.
- Menjadi perpanjangan tangan Kementrian Agama Republik Indonesia KEMENAG wilayah Provinsi, KEMENAG Kabupaten dan Kota serta KUA setempat.
- Agar masyarakat jeli dalam memilih travel Haji/Umrah, sehingga An Cipta Wisata menjadi sebuah pilihan ditengah-tengah masyarakat untuk melaksanakan Haji/Umrah khusus.
- Memberikan solusi bagi masyarakat yang kurang mampu secara finansial agar bias melaksanakan Haji/Umrah ke Baitullah, serta merupakan support system kami pro ARC 69 sebagai Cabang Utama PT. An Cipta Wisata.<sup>79</sup>

<sup>78</sup> Buku Saku PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, 18.

<sup>79</sup> Buku saku PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, 19.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### F. Kelebihan PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru

Berikut kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh PT An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru dengan Travel lainnya, yaitu:

1. Telah berpengalaman lebih dari 3 tahun sejak tahun 2017,
2. Harga sangat kompetitif dan terjangkau dengan fasilitas terbaik,
3. Dapat diawali dengan DP Umrah Rp3,5 juta – DP Haji Plus Rp5 juta dengan membawa perlengkapan umrah,
4. Bagi yang mengikuti program tabungan umrah, maka akan dibuatkan Tabungan Wadiah Bank Syariah Mandiri BSM atas nama Jamaah tanpa ada batas,
5. Batas pelunasan sangat fleksible dan tidak dibatasi waktunya dan juga tersimpan di rekening tabungan pribadi,
6. Ikut serta dalam program Sedekah ke Panti Asuhan Binaan,
7. Program kajian Riyadhah Amaliyah Menjemput Keajaiban Baitullah disertai dengan bimbingan riyadhah,
8. Bedah buku kajian 40 hari bias ke Baitullah langsung bersama penulisnya,
9. Menggunakan fasilitas hotel Bintang 4 dan 5 dengan jarak tempuh yang dekat antara hotel dan Masjid. Sehingga seluruh jamaah dapat beribadah secara maksimal,
10. Jamaah bebas menentukan kapan ingin berangkat Umrah atau Haji plus. (pilih jadwal pemberangkatan yang disediakan perusahaan atau membuat paket group sendiri bersama rombongan),
11. Pijat refleksi selama di Tanah Suci oleh Team,
12. Kajian rutin yang diadakan untuk alumni umrah sehingga hubungan silaturahmi tetap terus terjaga.<sup>80</sup>

Jika mereferensikan jamaah umrah untuk berangkat bersama PT. An Cipta Wisata Riau Pekanbaru, apakah mendapat ujah? Ke Baitullah itu perkara hati, bukan perkara mencari orang. PT An Cipta Wisata tidak membisniskan ibadah. Boleh bergabung bersama team syiar An Cipta Wisata,

<sup>80</sup> Buku saku PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, 20.



dengan syarat telah menjadi jamaah umrah ataupun sudah mendaftarkan diri untuk Umrah bersama An Cipta Wisata.

## G. Paket Umrah dan Persyaratan Umrah

### 1. Paket Umrah

#### a. Paket 12 hari

- 1) Harga paket 26 juta
- 2) Pesawatnya yaitu Saudi Arabia, Air Asia, Malaysia Airline
- 3) Hotel di Makkah  
“Dar Al-Eiman Royal, Hilton Nilenium, Hilton Covention, Ayjad Makarrem, Elaf Masaher.”
- 4) Hotel di Madinah  
“Nozole Royal, Al-Eiman Al Manar, Bahaudin, Concoroe Taibah.”

#### b. Paket 13 hari

- 1) Harga paket 27,4 juta
- 2) Pesawatnya Saudi Arabia, Garuda Airline, Malaysia Airline
- 3) Hotel di Makkah  
“Al Safwah Royale Orchid, Dar Al-Eiman Royal, Al Marwa Rotana Hotel, Hilton Milenium, Hilton Convetion.”
- 4) Hotel di Madinah  
“Al Haram Hotel, Al Shaza Hotel, Al Eiman Royal, Raudha Madinal Royal In, Bahaudin Hotel.”

#### c. Keunggulan

- 1) Umrah sesuai ajaran sunnah
- 2) Pijat refleksi gratis
- 3) Tawaf wajib, tawaf sunnah, city tour dibimbing oleh mutawwif berpengalaman
- 4) Tausia dan muhasabah sebelum dan selama di Tanah Suci
- 5) Piagam umrah dan piagam ba'dal
- 6) Laporan data jamaah ke Kementerian Agama kota Pekanbaru setiap keberangkatan
- 7) Pelepasan secara resmi oleh Kementerian Agama kota 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.

- d. Harga sudah termasuk
  - 1) Perlengkapan umrah
  - 2) Tiket domestic dan internasional (pp) bagasi 20kg dan akomodasi sesuai paket
  - 3) Makan 3 kali sehari
  - 4) Bus full AC
  - 5) Guide dan mutawwif berpengalaman
  - 6) Ziarah dan city tour sesuai paket
  - 7) Asuransi perjalanan umrah
  - 8) Manasik haji<sup>81</sup>
- e. Perlengkapan yang didapatkan jamaah
  - 1) Koper
  - 2) Selempang
  - 3) Syal
  - 4) Tas sandal
  - 5) Bahan batik
  - 6) Buku doa
  - 7) Kain ihram dan mukena

#### 2. Persyaratan Umrah

- a. Mengisi formulir pendaftaran
- b. Menyerahkan paspor asli yang berlaku minimal 13 bulan sebelum keberangkatan
- c. Nama di paspor minimal tiga suku kata
- d. KK/buku nikah asli bagi suami istri yang berangkat bersama
- e. Pas photo warga 4x6 dan 3x4 wajah 80% latar putih 6 lembar
- f. Akte kelahiran bagi anak dibawah umur 12 tahun
- g. Menyerahkan buku kuning ICV (suntik meningitis)
- h. Jamaah usia diatas 60 tahun/menggunakan kursi roda/ada penyakit khusus harus didampingi keluarga yang sehat
- i. Pendaftaran sebesar 3,5 juta langsung dapat travel bag dan perlengkapan

<sup>81</sup> Buku saku PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, 21.

umrah

- j. Pelunasan dan penyerahan dokumen paling lama 1 bulan sebelum keberangkatan<sup>82</sup>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



<sup>82</sup> Brosur PT. An Cipta Wisata Cabang Riau 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.

## BAB VI PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya, maka didapatkan hasil bahwa untuk sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 89,5%. Sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Dalam hasil uji signifikan berdasarkan tabel anova didapatkan hasil  $F_{hitung} = 118.383 > 3,46$ . Dengan demikian, keseluruhan indikator dari *reward* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.

Kemudian, melalui uji hipotesis lewat uji t yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kualitas kerja di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru, dengan hasil nilai signifikannya  $0.000 < 0.05$ , dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $10.119 > 2.179$ ) yang berarti pada hipotesis yang telah peneliti ajukan hasilnya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Terakhir, untuk indikator variabel yang paling dominan berkontribusi memberikan pengaruh yang signifikan adalah variabel X2, yaitu kesejahteraan dengan nilai sig  $0.000 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 4.156 > t_{tabel} 2.262$ . Sedangkan untuk indikator variabel yang memiliki kontribusi paling rendah adalah indikator variabel X1, yaitu gaji dan bonus dengan nilai sig  $0.937 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 0.082 < t_{tabel} 2.262$ .

### B. Saran

Berdasarkan penyajian dari hasil penelitian dan pembahasan serta hasil kesimpulan yang telah disajikan di atas, maka terdapat beberapa saran yang berkaitan dengan *reward* dan kualitas kerja karyawan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru yaitu:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. *Reward* yang sudah diterapkan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru menjadi pemicu bagi karyawan dalam bekerja. Maka hal ini harus dipertahankan, perusahaan harus selalu melihat kualitas kerja setiap karyawannya dalam bekerja dan terus memotivasi mereka dalam bekerja.
2. Selain memperhatikan kualitas kerja karyawan yang dinilai baik, para atasan di PT. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru juga mesti melihat para karyawan dengan kualitas kerja yang rendah dan memberikan mereka motivasi atau dorongan untuk memperbaiki kualitas kerja mereka. Lakukan evaluasi kerja minimal 2 kali dalam 1 bulan.
3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama dan berkaitan dengan *reward* dan kualitas kerja karyawan, peneliti di sini berharap agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan berfokus pada indikator-indikator yang berbeda dari penelitian yang telah peneliti lakukan dan mencari sampel yang lebih luas. Hal ini bermaksud agar kita dapat melihat perbedaan hasil pada beberapa tempat dan sampel yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Persindo.
- Amirin, Tatang M. 1995. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Casmita. 2003. *Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan di SLTP PPS*. Bandung: UPI.
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Darmidi, Hamid. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Raja Grafindo.
- Gulo, W. 2004. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hartono. 2011. *Metode Penelitian*. Pekanbaru: Zanafala.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metodologi Penelitian: Dilengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM SPSS statistics Version 25*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Herwati. 2014. *Statistika Pendidikan*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hikmawati, Fenti. 2018. *Metodologi Penelitian*, Edisi 1 Cetakan 2. Depok: Rajawali Pers.

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

- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Syarif Kasim Riau
1. Ismanto, K. 2009. *Manajemen Syari'ah*. Bandung: Alfabeta.
  2. Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
  3. Mahmudi. 2009. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
  4. Manullang, M. 2009. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
  5. Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
  6. Nawawi, Hadari. 2009. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
  7. Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
  8. Robbins, S. P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
  9. Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
  10. Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
  11. Soedarsono, Dewi K. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model dan Aplikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
  12. Soewadju, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
  13. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
  14. \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
  15. Suhandang, Kusnadi. 2010. *Periklanan Manajemen, Kiat dan Strategi*. Jakarta: Nuansa.
  16. Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 181
  17. Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

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

- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijanarko, Hermawan. 2005. *Power Branding: Pembangunan. Merek Unggul dan Organisasi Pendukungnya*. Jakarta: PT Nizan Publika.
- Winardi. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Prenada Media Group.
- Wungu, Brotoharsojo., dkk. 2003. *Tingkat Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Mury. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.

### JURNAL:

- Ceswirdani, dkk. (Januari 2017). “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasikerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kuranji”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1. ISSN: 2086-5031.
- Chintia, dkk. (2021). “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin”. *Jurnal dari ePrints UNISKA Repository Universitas Islam Kalimantan*.
- Ikbal, Muhammad., dkk. (Februari 2019). “Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang”. *Jurnal MODERAT*, Volume 5, Nomor 1, ISSN: 2622-691X.
- Lamin. (27 Juni 2021). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru”. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Volume 12, Nomor 2. E-ISSN: 2614-123X.
- Lesu, Romualdus. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur”. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. Vol.1 No.1.
- Nasution, Siti Lam’ah. (2020). “Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa”. *Jurnal ECOBIMA* Vol. 7 No. 2.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan., dkk. (2020). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali”. *Jurnal Prospek: Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No 1. e-ISSN: 2714-562X.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Ronia, Aflatul Rima., dkk. (April 2020). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami”. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Vol. 8 No. 1.
- Sari, Yuanita Widyanti Sofiana. (2014). *Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Satori, Djaman. (2013). “Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (*Capacity Building*) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI. Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol.14. No.1.
- Sugihen, Paul Dinovant. (2017). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan”. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Tangkuman, K. dkk. (2015). “Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”. Jurnal EMBA: Vol.3 No.2.

# L A M P I R A N

© 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.



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 1:

**ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN**

**“PENGARUH REWARD TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWA  
DI PT. AN CIPTA WISATA CABANG RIAU PEKANBARU”**

**A. Profil Responden**

Silahkan isi titik-titik di bawah ini sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya:

Nama : .....(boleh disamarkan)

Umur : .....tahun

Jenis Kelamin : L/P

Alamat : .....

Pekerjaan : .....

Pendidikan Terakhir :  SLTP  SLTA  D3  S1  S2  
 S3

**B. TUJUAN**

Tujuan penggunaan lembar angket ini ialah untuk mengetahui **Pengaruh Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di Pt. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru.**

**C. Tata Cara Mengisi Angket**

1. Jawablah tiap pertanyaan dengan jujur
2. Berilah tanda ceklis (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i paling sesuai dengan yang telah dilaksanakan.

**Keterangan :**

- STS : Sangat Tidak Setuju : Skor 1
- TS : Tidak Setuju : Skor 2
- S : Setuju : Skor 3
- SS : Sangat Setuju : Skor 4

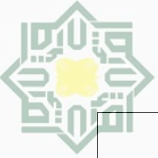
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.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



**A. Reward**

- 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.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Gaji dan Bonus</b>					
1	Perusahaan memberikan kenaikan gaji pokok kepada karyawan berprestasi dan yang berhasil menyelesaikan target yang ditetapkan sebagai penghargaan terhadap kualitas kerjanya yang baik				
2	Perusahaan memberikan tambahan honor kepada karyawan dengan kualitas kerja baik yang berhasil mencapai terget yang ditetapkan perusahaan				
3	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau mengapresiasi karyawan dengan kualitas kerja baik dengan langsung memberikan intensif jangka pendek				
4	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau memberikan <i>reward</i> kepada karyawan dengan kualitas kerja baik dalam bentuk insentif jangka panjang yang berupa saham				
<b>Kesejahteraan</b>					
5	Salah satu apresiasi PT. An Cipta Wisata Cabang Riau kepada karyawan dengan kualitas kerja yang baik adalah dengan memberikan tunjangan jabatan				
6	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau memberikan tambahan fasilitas kerja bagi karyawan yang berhasil mencapai target kerja				
7	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau mengajak karyawan berprestasi dengan kualitas kerja yang baik untuk rekreasi/liburan/memberikan paket ibadah umrah sebagai bentuk <i>reward</i> atas kerja kerasnya				
<b>Pengembangan Karir</b>					
8	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau memberikan penugasan untuk studi lanjut bagi karyawan berprestasi dengan kualitas kerja yang baik				
9	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau memberikan penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, <i>workshop</i> sebagai bentuk apresiasi kerja kepada karyawan yang giat				
10	Karyawan berprestasi berkesempatan mengadakan atau mengikuti lokakarya, seminar, atau semiloka untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya				
11	Bagi yang beruntung, PT. An Cipta Wisata Cabang Riau akan memberikan penugasan kepada mereka untuk magang atau studi banding ke luar kota bahkan negeri				



**Penghargaan Psikologis dan Sosial**

12	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau memberikan imbalan untuk karyawan yang rajin dengan promosi jabatan				
13	Atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dengan kemampuan yang mereka miliki				
14	Karyawan mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan hingga tuntas				
15	PT. An Cipta Wisata Cabang Riau memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan dalam memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi				
16	Saya merasa bangga ketika mampu mencapai pekerjaan yang menantang				
17	Saya lebih senang ketika diberi kebebasan dalam melakukan pekerjaan dan mengambil keputusan tanpa pengawasan yang terlalu ketat				

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

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

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

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Kemampuan Karyawan</b>					
1	Karyawan mampu bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat				
2	Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan kepadanya				
3	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan				
4	Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut.				
5	Karyawan berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar				
6	Karyawan berusaha menangani tanggungjawab secara efektif				
<b>Keterampilan Karyawan</b>					
7	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya				
8	Karyawan menunjukkan perhatian pada tujuan tujuan dan kebutuhan An Cipta yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya				
9	Karyawan dapat membangun hubungan baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan jamaah				
10	Karyawan mampu memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam setiap kegiatan yang dilakukan				
11	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan				
12	Karyawan mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku				
<b>Kedisiplinan Karyawan</b>					
13	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan				
14	Karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan				
15	Karyawan menggunakan jam kerja secara produktif				
16	Karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu				

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

suatu masalah.

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

## REKAPITULASI DATA ANGGKET VARIABEL X (*REWARD*)

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL SKOR
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	56
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	52
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	56
4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	44
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
7	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46
8	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	48
9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	47
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	52
11	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
13	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
14	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	62









Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

		Sig. (2-tailed)	.136	.084	.026	.000	.006	.004	.069	.031	.027	.083	.234	.001	.131	.287	.031	.234	.001	
item 13	2. Urang mengu- tunumkan dan t memperbanya sebagian atas seluruh karya penelitian, pen- yusunan laporan dan publikasi yang dihasilkan dari penelitian yang didanai oleh UIN Suska Riau.	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
	1. Darang mengu- p sebagian atau seluruh karya penelitian, pen- yusunan laporan dan publikasi yang dihasilkan dari penelitian yang didanai oleh UIN Suska Riau.	Pearson Correlation	.344	.341	.344	.413	.341	.279	.535*	.548*	.228	.279	.116	.783**	1	.337	.357	.548*	.116	.559*
	b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Sig. (2-tailed)	.228	.233	.228	.142	.233	.334	.048	.043	.434	.334	.692	.001	.238	.211	.043	.692	.038	
item 14		N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		Pearson Correlation	.335	.356	.335	.524	.063	.000	-.082	-.213	.266	.000	.082	.423	.337	1	.139	-.213	.082	.311
		Sig. (2-tailed)	.242	.211	.242	.054	.831	1.000	.782	.464	.358	1.000	.782	.131	.238	.636	.464	.782	.279	
item 15		N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		Pearson Correlation	.307	.288	.307	.096	.288	.213	.374	.326	.348	.213	-.125	.306	.357	.139	1	.326	-.125	.405
		Sig. (2-tailed)	.286	.318	.286	.744	.318	.464	.188	.256	.223	.464	.671	.287	.211	.636	.256	.671	.151	
item 16		N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		Pearson Correlation	.354	.393	.629*	.295	.737**	.764**	.829**	1.000**	.624*	.764**	.510	.575*	.548*	-.213	.326	1	.510	.779**
		Sig. (2-tailed)	.215	.164	.016	.306	.003	.001	.000	.000	.017	.001	.062	.031	.043	.464	.256	.062	.001	
item 17		N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		Pearson Correlation	.601*	.508	.601*	.545*	.508	.584*	.366	.510	.477	.584*	1.000**	.340	.116	.082	-.125	.510	1	.678**
		Sig. (2-tailed)	.023	.064	.023	.044	.064	.028	.198	.062	.085	.028	.000	.234	.692	.782	.671	.062	.008	
skor total		N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		Pearson Correlation	.598*	.653*	.880**	.722**	.876**	.846**	.744**	.779**	.859**	.804**	.678**	.802**	.559*	.311	.405	.779**	.678**	1
		Sig. (2-tailed)	.024	.011	.000	.004	.000	.000	.002	.001	.000	.001	.008	.001	.038	.279	.151	.001	.008	
		N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	

Urang mengu-  
tunumkan dan  
t memperbanya  
sebagian atas  
seluruh karya  
penelitian, pen-  
yusunan laporan  
dan publikasi  
yang dihasilkan  
dari penelitian  
yang didanai  
oleh UIN Suska  
Riau.

State Islamic U

HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.750**	.764**	.584*	.901**	.877**	.592*	.901**	1.000**	.750**	.719**	.279	.750**	.279	1.000**	.000	.927**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.028	.000	.000	.026	.000	.000	.002	.004	.334	.002	.334	.000	1.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_2	Pearson Correlation	.750**	1	.764**	.584*	.901**	.584*	.592*	.901**	.750**	1.000**	.479	.279	1.000**	.279	.750**	.000	.884**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.028	.000	.028	.026	.000	.002	.000	.083	.334	.000	.334	.002	1.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_3	Pearson Correlation	.764**	.764**	1	.510	.737**	.510	.645*	.737**	.764**	.764**	.575*	.548*	.764**	.548*	.764**	.113	.856**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.062	.003	.062	.013	.003	.001	.001	.031	.043	.001	.043	.001	.700	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_4	Pearson Correlation	.584*	.584*	.510	1	.508	.317	.444	.508	.584*	.584*	.340	.116	.584*	.116	.584*	-.043	.605*
	Sig. (2-tailed)	.028	.028	.062		.064	.269	.111	.064	.028	.028	.234	.692	.028	.692	.028	.883	.022
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_5	Pearson Correlation	.901**	.901**	.737**	.508	1	.771**	.609*	1.000**	.901**	.901**	.694**	.341	.901**	.341	.901**	-.033	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.064		.001	.021	.000	.000	.000	.006	.233	.000	.233	.000	.910	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_6	Pearson Correlation	.877**	.584*	.510	.317	.771**	1	.444	.771**	.877**	.584*	.620*	.116	.584*	.116	.877**	-.043	.756**



UIN SUSKA RIAU

		Sig. (2-tailed)	.000	.028	.062	.269	.001		.111	.001	.000	.028	.018	.692	.028	.692	.000	.883	.002
2	N		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item 7	Pearson		.592*	.592*	.645*	.444	.609*	.444	1	.609*	.592*	.592*	.324	.189	.592*	.189	.592*	.175	.663**
	Correlation																		
		Sig. (2-tailed)	.026	.026	.013	.111	.021	.111		.021	.026	.026	.259	.519	.026	.519	.026	.549	.010
	N		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item 8	Pearson		.901**	.901**	.737**	.508	1.000**	.771**	.609*	1	.901**	.901**	.694**	.341	.901**	.341	.901**	-.033	.952**
	Correlation																		
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.064	.000	.001	.021		.000	.000	.006	.233	.000	.233	.000	.910	.000
	N		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item 9	Pearson		1.000**	.750**	.764**	.584*	.901**	.877**	.592*	.901**	1	.750**	.719**	.279	.750**	.279	1.000**	.000	.927**
	Correlation																		
		Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.028	.000	.000	.026	.000		.002	.004	.334	.002	.334	.000	1.000	.000
	N		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item 10	Pearson		.750**	1.000**	.764**	.584*	.901**	.584*	.592*	.901**	.750**	1	.479	.279	1.000**	.279	.750**	.000	.884**
	Correlation																		
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.028	.000	.028	.026	.000	.002		.083	.334	.000	.334	.002	1.000	.000
	N		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item 11	Pearson		.719**	.479	.575*	.340	.694**	.620*	.324	.694**	.719**	.479	1	.783**	.479	.783**	.719**	.107	.785**
	Correlation																		
		Sig. (2-tailed)	.004	.083	.031	.234	.006	.018	.259	.006	.004	.083		.001	.083	.001	.004	.717	.001
	N		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item 12	Pearson		.279	.279	.548*	.116	.341	.116	.189	.341	.279	.279	.783**	1	.279	1.000**	.279	.207	.505
	Correlation																		
		Sig. (2-tailed)	.334	.334	.043	.692	.233	.692	.519	.233	.334	.334	.001		.334	.000	.334	.478	.066
	N		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

2. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

7. Pengutipan tidak merugikarakepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

1. Cara mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

item_1	Pearson	.750**	1.000**	.764**	.584*	.901**	.584*	.592*	.901**	.750**	1.000**	.479	.279	1	.279	.750**	.000	.884**
3	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.028	.000	.028	.026	.000	.002	.000	.083	.334		.334	.002	1.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_4	Pearson	.279	.279	.548*	.116	.341	.116	.189	.341	.279	.279	.783**	1.000**	.279	1	.279	.207	.505
4	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.334	.334	.043	.692	.233	.692	.519	.233	.334	.334	.001	.000	.334		.334	.478	.066
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_5	Pearson	1.000**	.750**	.764**	.584*	.901**	.877**	.592*	.901**	1.000**	.750**	.719**	.279	.750**	.279	1	.000	.927**
5	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.028	.000	.000	.026	.000	.000	.002	.004	.334	.002	.334		1.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_6	Pearson	.000	.000	.113	-.043	-.033	-.043	.175	-.033	.000	.000	.107	.207	.000	.207	.000	1	.089
6	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.700	.883	.910	.883	.549	.910	1.000	1.000	.717	.478	1.000	.478	1.000		.761
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
skor total	Pearson	.927**	.884**	.856**	.605*	.952**	.756**	.663**	.952**	.927**	.884**	.785**	.505	.884**	.505	.927**	.089	1
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022	.000	.002	.010	.000	.000	.000	.001	.066	.000	.066	.000	.761	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

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

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

**Lampiran 6:**

**NILAI R DAN T TABEL (UJI INSTRUMEN)**

	<b>t</b>	<b>r</b>
<b>df</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>
1	12,7062	0,99692
2	4,30265	0,95
3	3,18245	0,87834
4	2,77645	0,8114
5	2,57058	0,75449
6	2,44691	0,70673
7	2,36462	0,66638
8	2,306	0,6319
9	2,26216	0,60207
10	2,22814	0,57598
11	2,20099	0,55294
12	2,17881	<b>0,53241</b>
13	2,16037	0,51398
14	2,14479	0,49731
15	2,13145	0,48215

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 7:

TABEL T DISTRIBUSI DF (PADA UJI T)

$P_f$	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181

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

Lampiran 8:

TABEL F DISTRIBUSI DF (PADA UJI F)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	16.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.26	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.26	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.47	2.36	2.27	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Lampiran 9:**

**DOKUMENTASI**



Hak Cipta Diindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

