



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Syariah dan Hukum



OLEH :

SITI LATHIFA HANUM

NIM. 12020524481

PROGRAM S1

EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1445 H / 2024 M



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**, yang ditulis oleh:

Nama : Siti Lathifa Hanum
 NIM : 12020524481
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I

Dr. Muhammad Albahi, SE., M. Si., Ak. CA
NIP. 19800226 200912 1 002

Pekanbaru, 14 Februari 2024
 Pembimbing II

Dr. Syahpawi, S. Ag., M. Sh
NIP. 19730307 200701 1 032

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menginkan kepentingan 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 mengikis kepentingan 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 DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : Siti Lathifa Hanum
 NIM : 12020524481
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari : **Jumat, 08 Maret 2024**
 Waktu : **07.30 WIB**
 Tempat : Ruang Munaqasyah (Gedung Belajar) Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Maret 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
 Muhammad Nurwahid, M. Ag

Sekretaris
 Desi Devrika Devra, S.Hi., M.Si

Penguji I
 Dr. H. Muh. Said HM, MA, MM

Penguji II
 Dr. Tun Rustam, S.E., M.E.Sy

Mengetahui:
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. H. Zulkili, M. Ag

NIP. 197410062005011005



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siti Lathifa Hanum
NIM : 120205244481
Tempat/ Tgl. Lahir : Inti Raya/ 27 Oktober 2003
Fakultas : Syariah dan Hukum
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi :

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 14 Februari 2024

Yang membuat pernyataan



Siti Lathifa Hanum
NIM : 12020524481

ABSTRAK

Siti Lathifa Hanum (2024): Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peningkatan absensi karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sehingga target penjualan tidak tercapai. Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan, serta tinjauan perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu pendekatan *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

Hasil pengujian regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan $Y = 8,467 + 0,220 + 0,811 + e$, pengujian parsial diperoleh t_{hitung} variabel *reward* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,319 < t_{tabel}$ sebesar $2,05183$ dengan tingkat (sig) $0,198 > 0,05$ dan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan. Hasil t_{hitung} variabel *punishment* diperoleh t_{hitung} sebesar $4,382 > t_{tabel}$ sebesar $2,05183$ dengan tingkat (sig) $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $53,659 > F_{tabel}$ sebesar $2,98$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 79,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam perspektif ekonomi syariah, pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan yang adil dan tidak diskriminasi serta memberikan pelatihan dan mengikuti prinsip rehabilitas untuk karyawan yang melakukan pelanggaran agar terciptanya lingkungan kerja yang adil, berkelanjutan, dan tidak melanggar prinsip-prinsip syariah.

Kata Kunci : *Reward, Punishment dan 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 Syarif Kasim Riau

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan alam baginda Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umatnya dari alam kegelapan dan penuh kebodohan hingga ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, baik berupa dorongan, kritik, dan saran diberikan kepada penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Tariono dan Ibunda tercinta Sumini dengan ketulusan hati selalu mencurahkan kasih sayang, membimbing, mendidik, dan berkorban serta mendoakan untuk kebahagiaan dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi sejak usia dini sampai saat ini, dengan penuh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

pengorbanan dan kasih sayang yang tiada terkira.

2. Bapak Prof. Dr. H. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Zulkifli, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA selaku Plt Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mawardi, S. Ag., M.Si selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani, M. Ag selaku Wakil Dekan III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Muhammad Nurwahid, M. Ag sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc. Ak, sebagai Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah beserta seluruh Staff Program Studi Ekonomi Syariah atas bantuan yang besar dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Muhammad Albahi, SE., M., Si., Ak. CA selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Syahpawi, S. Ag., M. Sh selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, memperbaiki, menyempurnakan materi dan telah meluangkan waktunya kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Dr. Mawardi, S. Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama menjalani perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan membantu penulis mengerti apa yang belum penulis mengerti.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

9. Bapak dan Ibu Pimpinan PT. Agung Toyota Bagan Batu beserta seluruh karyawannya yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Bapak Dr. H. Muhammad Tawwaf, S.IP., M.Si selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta stafnya yang telah memberikan pelayanan serta memberikan fasilitas berupa buku sebagai referensi bagi peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran yang dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi semua pihak. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 15 Februari 2024

Penulis

Siti Lathifa Hanum
NIM. 12020524481

Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teoritis	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. <i>Reward</i>	15
3. <i>Punishment</i>	18
4. Pandangan Islam tentang Kinerja Karyawan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i>	22
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Subjek dan Objek Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	38



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

G. Definisi Operasional	44
H. Gambaran Umum PT. Agung Toyota Bagan Batu	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	58
1. Identitas Responden	58
2. Karakteristik Responden	58
3. Statistik Deskriptif	61
4. Uji Kualitas Data	64
5. Uji Asumsi Klasik	68
6. Uji Hipotesis	70
B. Pembahasan	76
1. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu	76
2. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu	78
3. Tinjauan Ekonomi Syariah Mengenai Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan 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 I. 1	Tingkat Absensi Karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu Tahun 2018-2022	2
Tabel I. 2	Target Pasar Karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu	3
Tabel I. 3	Data Insentif Karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu	4
Tabel I. 4	<i>Reward</i> yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu	5
Tabel I. 5	Surat Peringatan (SP) Karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu	6
Tabel II. 1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel III. 1	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel IV. 1	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden	59
Tabel IV. 2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV. 3	Deskripsi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel IV. 4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel IV. 5	Uji Statistik Deskriptif	63
Tabel IV. 6	Uji Validitas <i>Reward</i> (X1)	65
Tabel IV. 7	Uji Validitas <i>Punishment</i> (X2)	65
Tabel IV. 8	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel IV. 9	Hasil Uji Reliabilitas <i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel IV. 10	Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	68
Tabel IV. 11	Uji Multikolinearitas	69
Tabel IV. 12	Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel IV. 13	Uji Parsial (Uji t)	72
Tabel IV. 14	Uji Simultan (Uji F)	74
Tabel IV. 15	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 IV. 16	<i>Reward</i> yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu	81
--------------	--	----

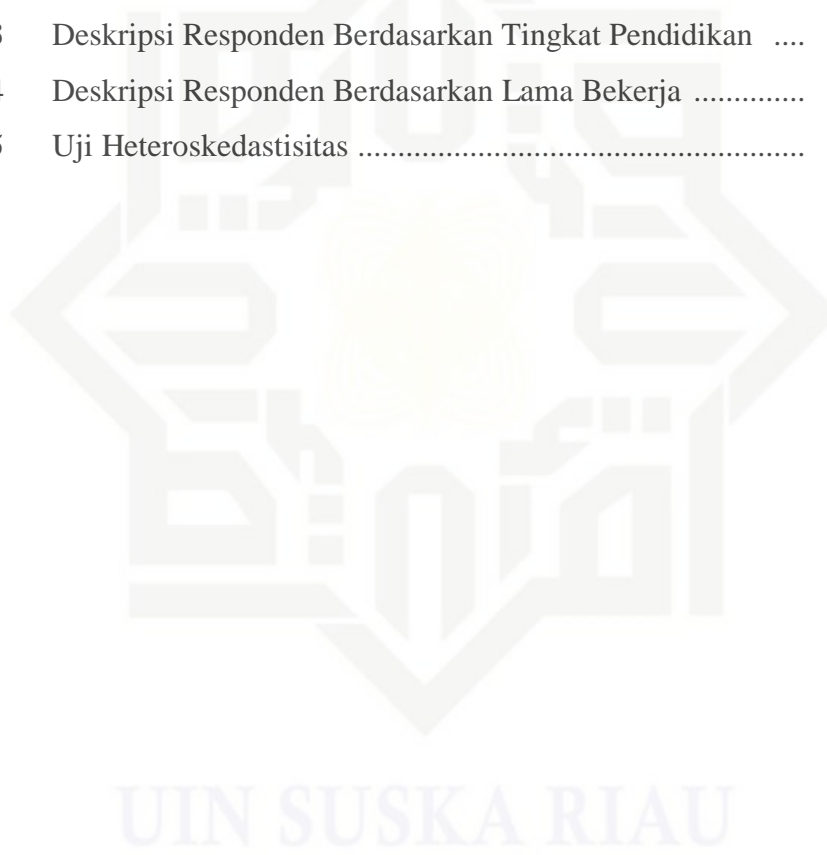


DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kerangka Pemikiran Penelitian	32
Gambar III. 1	Logo PT. Agung Toyota Bagan Batu	47
Gambar III. 2	Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Bagan Batu	49
Gambar IV. 1	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden	59
Gambar IV. 2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar IV. 3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Gambar IV. 4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Gambar IV. 5	Uji Heteroskedastisitas	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi adalah sumber daya manusia. Agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Suatu perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Karyawan termasuk sumber daya manusia yang tentunya sangatlah penting bagi perusahaan dalam menjalankan proses produksinya. Sumber daya manusia ini tentu haruslah diperhatikan dengan baik agar kinerja para pekerja bisa optimal dalam berkontribusi menjalankan segala kegiatan produksi di perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola perusahaan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja.¹

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

¹ Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa" dalam *Journal of Applied Business Administration*, Volume 2., No. 2., (2018), h. 243.



melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.²

Dengan pengalaman yang lama dalam bidang industri, PT. Agung Toyota Bagan Batu menyadari pentingnya mempertahankan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. PT. Agung Toyota Bagan Batu adalah *showroom* resmi Toyota di Kabupaten Rokan Hilir.

Menurut hasil wawancara dengan *personal administration* di PT. Agung Toyota Bagan Batu, karyawan yang sakit harus memiliki surat keterangan sakit dari dokter, jika mereka tidak hadir tanpa keterangan, dan izin lebih dari tiga kali dianggap mengundurkan diri. Tabel berikut menunjukkan tingkat absensi karyawan di PT. Agung Toyota Bagan Batu.

Tabel I. 1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Agung Toyota
Bagan Batu Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Rata-Rata/Tahun	Absensi		
			I	S	A
2018	60	265	13	5	5
2019	58	266	12	8	6
2020	50	292	10	6	6
2021	52	292	9	10	5
2022	52	291	12	10	7

Sumber: Arsip PT. Agung Toyota Bagan Batu, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan meningkat dalam lima tahun terakhir. Tingkat absensi yang meningkat setiap tahunnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Salah satu dampak yang pastinya

² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), h. 83-84.



akan ditimbulkan dari penurunan kinerja karyawan adalah pencapaian target penjualan atau omset. Berangkat dari fakta yang ada, fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah karyawan *marketing* tidak mencapai target yang diberikan kepada karyawan karena diakibatkan oleh ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Sedangkan PT. Agung Toyota Bagan Batu memiliki target pasar untuk masing-masing karyawan *marketing* berdasarkan status dari karyawan tersebut.

Berikut data tentang target pasar yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Agung Toyota Bagan Batu.

Tabel I. 2
Target Pasar Karyawan PT. Agung Toyota
Bagan Batu

Trade	Target/bulan (unit)	Keterangan
<i>Training</i>	1	Target 1 unit kendaraan penjualan dalam satu bulan
<i>Junior Sales Executive (Sales 1)</i>	3	Target 3 unit kendaraan penjualan dalam satu bulan
<i>Sales Executive (Sales 2)</i>	6	Target 6 unit kendaraan penjualan dalam satu bulan
<i>Senior Sales Executive (Sales 3)</i>	9	Target 9 unit kendaraan penjualan dalam satu bulan

Sumber: Arsip PT. Agung Toyota Bagan Batu, 2023

Tabel di atas menunjukkan target pasar PT. Agung Toyota Bagan Batu. Target perusahaan untuk kelompok karyawan penjualan terdiri dari satu unit kendaraan penjualan dalam satu bulan, tiga unit kendaraan penjualan dalam satu bulan, enam unit kendaraan penjualan dalam satu bulan, dan sembilan unit kendaraan penjualan dalam satu bulan sesuai dengan target pasar perusahaan.



Untuk mendapatkan insentif, karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu harus mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Tabel I. 3
Data Insentif Karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu

No	Model	Inc Point
1	AGYA	Rp. 250.000
2	CALYA	Rp. 250.000
3	AVANZA	Rp. 300.000
4	RUSH	Rp. 350.000
5	INNOVA	Rp. 400.000
6	FORTUNER	Rp. 700.000
7	HILUX	Rp. 700.000

Sumber: Arsip PT. Agung Toyota Bagan Batu, 2023

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment*.³ Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Handoko, *reward* merupakan pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi yang setara dengan ketentuan perusahaan dan

³ Rahmat Okta Riansyah, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama", (Skripsi: Universitas Islam Riau, 2021), h.1.



membutuhkan bimbingan berupa penyusunan perencanaan, penggolongan serta perlindungan karyawan agar bisa menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.⁴

Tabel I. 4
Reward yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu

No	Jenis Reward	Periode
1	Bonus bulanan (dalam bentuk uang)	Satu bulan sekali
2	Bonus tahunan	Satu tahun sekali
3	Insentif	Setiap bulan dan ketika karyawan melakukan penjualan
4	Insentif <i>traveling</i> dalam dan luar negeri	Apabila karyawan mencapai target penjualan 100%-150%

Sumber: Arsip PT. Agung Toyota Bagan Batu, 2023

Terlihat dari tabel di atas, *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya mempunyai kebutuhan dan jenisnya masing-masing. Saat memberikan penghargaan kepada karyawan, perusahaan harus mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun jika hanya sekedar *reward* sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja, maka diperlukan *punishment* sebagai jaminan untuk meminimalisir kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Fahmi, *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasannya.⁵ *Punishment* (hukuman) karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu berupa surat peringatan.

Jika karyawan melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan maka akan diberi

⁴ Ifah Finatry Latiep, et.al., “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas”, dalam *Jurnal of Management & Business*, Volume 5., No. 1., (2022), h. 472.

⁵ Martinus Febryanto Andy Pratama dan Wahyu Prabawati Putri Handayani, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, Volume 2., No. 2., (2022), h. 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 mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hukuman (*punishment*). Penyebab pemberian surat peringatan (SP) yang dilakukan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel I. 5
Surat Peringatan (SP) Karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu

Teguran	SP 1	SP 2	SP 3
Teguran lisan maupun teguran secara tertulis.	Tidak hadir bekerja selama 2 (dua) hari kerja dalam satu bulan tanpa memberikan laporan atau keterangan tertulis.	Melakukan tindakan atau perbuatan tanpa sepengetahuan atasan atau menyimpang dari SOP (<i>Standard Operating Prosedur</i>).	Tidak melakukan beberapa tahapan pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajibannya sehingga dapat atau telah menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Sumber: Arsip PT. Agung Toyota Bagan Batu, 2023

Apabila karyawan sudah diberikan SP 3 dan pada bulan berikutnya tidak terdapat perubahan maka pihak PT. Agung Toyota Bagan Batu akan memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK). Dan jika ada karyawan yang gagal memenuhi target yang ditetapkan perusahaan selama tiga bulan berturut-turut, maka perusahaan juga akan memberhentikan karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mengevaluasi kinerja karyawannya dengan memberikan *reward* dan *punishment* atas pekerjaan mereka. Ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras serta akan memberikan efek jera jika para karyawan malas dalam bekerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan terhadap peraturan mengenai pemberian *reward* dan *punishment* sehingga dapat mengganggu 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 mengikis kepentingan 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

Berdasarkan dari fenomena dan teori pendukung yang telah dipaparkan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis memberikan batasan masalah yaitu hanya membahas terkait *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing* yang ada di PT. Agung Toyota Bagan Batu dalam perspektif ekonomi syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu secara parsial?
2. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu secara simultan?
3. Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu?



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

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu secara parsial.
2. Untuk menjelaskan *reward* dan *punishment* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu secara simultan.
3. Untuk menjelaskan tinjauan Ekonomi Syariah mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam bidang keilmuan dan akademis di masa depan. Informasi tersebut dapat dijadikan sebagai sumber ilmu untuk menambah wawasan dan juga bahan pertimbangan referensi.

2. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis guna menambah pengalaman dalam lapangan dan juga menambah ilmu pengetahuan penulis dan sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan jenjang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sarjana strata satu (S1).

3. Manfaat Bagi Perusahaan

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

F. Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan uraian secara garis besar mengenai apa yang menjadi dasar atau acuan dari suatu penelitian. Dalam penulisan sistematika dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan kerangka teoritis yang melandasi pembahasan penelitian ini, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan) dan terdapat kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, definisi operasional dan gambaran umum PT. Agung Toyota Bagan Batu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

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

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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 mengikis kepentingan 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

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

⁶ Risma Eka Desiyani, et.al., “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Prismaatama Area Kabupaten Serang”, dalam *Journal of Business and Management*, Volume 3., No. 2., (2023), h. 850-851.

dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁷ Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja seseorang dapat juga diukur atau dinilai dari proses penilaian prestasi karyawan (*performance appraisal*).⁸

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang berdasarkan petunjuk dan aturan perusahaan dalam suatu organisasi yang dapat diukur dengan berbagai cara, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

⁷ Muslikhah Kusuma dan Bachruddin Saleh Luturlean, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan *Startup* Entra Indonesia”, dalam *Journal Lembaga Penelitian Universitas Langlangbuana*, Volume 20., No. 2., (2018), h. 192-193.

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana, 2011), h.151.

1) Faktor Internal Karyawan

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

2) Faktor Internal Organisasi

Faktor internal adalah kejadian dan kecenderungan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi manajemen, karyawan dan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai keyakinan dan sikap yang berlaku di antara anggota organisasi. Faktor internal terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

3) Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor eksternal terdiri atas unsur-unsur yang berada di luar organisasi, di mana unsur-unsur ini tidak dapat dikendalikan dan diketahui terlebih dahulu oleh



manajer, di samping itu juga akan mempengaruhi manajer di dalam pengambilan keputusan yang akan dibuat.⁹

c. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), h. 54.



3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak melakukan kesalahan. Yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja perusahaan yang telah ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.¹⁰

2. Reward

a. Pengertian *Reward*

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan.

¹⁰ *Ibid.*, h. 75



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.¹¹

Reward atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.¹² *Reward* adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan.¹³

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam

¹¹Arik Irawati, “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016), h. 15.

¹² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2020), h. 64.

¹³ Rizki Ayu Pramesti, et.al., “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 9., No. 1., (2019), h. 58-59.

bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Bentuk-bentuk *Reward*

Adapun bentuk-bentuk reward dapat diklasifikasikan sebagai berikut:¹⁴

1. Material berupa gaji/upah

Kenaikan gaji atau 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 non verbal, tepukan di bahu, meminta sarapan, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal dan plakat dinding.

c. Indikator *Reward*

Indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi

¹⁴ Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 67.

dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Penghargaan

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

3. Pujian

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

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.¹⁵

3. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Punishment adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya.¹⁶

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku

¹⁵ M Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h.43.

¹⁶ Adie E Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, (Tangerang: Universitas Terbuka, 2014), h. 115.

dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹⁷ Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. *Punishment* juga diartikan sebagai suatu sanksi yang diterima oleh seseorang akibat dari pelanggaran atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *punishment* merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konskuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu.

b. Bentuk-bentuk *Punishment*

Secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu:¹⁸

1. *Punishment* Preventif

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya pelanggaran.

Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, h. 130.

¹⁸ Ade Vici Purnama, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya”, (Skripsi: Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2015), h. 20.

terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran.

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

- a. Tata tertib
 - b. Anjuran dan perintah
 - c. Larangan
 - d. Paksaan
 - e. Disiplin
2. *Punishment* Represif

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

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





c. Jenis-jenis *Punishment*

Jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, dengan jenis: penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.¹⁹

d. Indikator *Punishment*

Adapun indikator *punishment* adalah sebagai berikut:²⁰

1. Hukuman Ringan
 - a. Teguran lisan
 - b. Pernyataan tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman Sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji

¹⁹ M Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h.189.

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2006), Cet. Ke-3, Jilid 1, h. 240.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Pemotongan gaji
- c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman Berat
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan
 - c. Demosi

4. Pandangan Islam tentang Kinerja Karyawan, *Reward*, dan *Punishment*

a. Pandangan Islam tentang Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, kinerja adalah jumlah total pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atas tugas yang telah diberikan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam Al-Qur'an pada Q.S. At-Taubah (9): 105 dan hadis Nabi SAW mengenai kinerja didefinisikan sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²¹

²¹ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), h. 203.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.” (HR. Thabrani dan Baihaqi)²²

Dari ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah SWT pasti akan membalas setiap tindakan manusia berdasarkan apa yang mereka lakukan. Jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan, maka akan mendapatkan hasil yang baik juga dan akan menguntungkan perusahaan. Hadis di atas juga menunjukkan betapa pentingnya memiliki etos kerja yang baik, menjalankan pekerjaan dengan baik, tidak malas, dan memperbaiki kinerja dalam pekerjaan. Dengan mengikuti pedoman ini, karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi dan keikhlasan, memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan.

b. Pandangan Islam tentang *Reward*

Dalam Al-Qur'an terdapat ayat-ayat yang mengisyaratkan penggunaan hadiah atau pahala, seperti pada Q.S. Ali 'Imran (3): 136 yaitu:

أُولَئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا ۗ وَنِعْمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ۗ

²² Lukman Arake, *Hadis-Hadis Politik Dan Pemerintahan*, (Yogyakarta: CV Lintas Nalar, 2020), h. 169.



Artinya: “Balasan bagi mereka ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya. Dan (itulah) sebaik-baik pahala bagi orang-orang yang beramal.”²³

Ayat tersebut juga merupakan bentuk pengakuan atas pemberian hadiah atau pahala yang diberikan untuk tujuan pembinaan yang lebih khusus, seperti memberikan hadiah kepada mereka yang patuh dan melakukan perbuatan baik. Sebagaimana sabda Nabi SAW yaitu sebagai berikut:

عن عبد الله بن عباس رضي الله عنهما قال: العائد في هبته كالكلب يقيء ثم يعود في قيئه

Artinya: “Dari Abdullah bin Abbas r.a., berkata, Nabi SAW bersabda: Perumpamaan orang yang mengambil kembali hibahnya ibarat seekor anjing yang muntah kemudian menelan kembali muntahnya.” (HR. Bukhari dan Muslim)²⁴

Hadis ini mengingatkan perusahaan untuk tidak melakukan kezhaliman terhadap para pekerja dan untuk menjamin hak-hak mereka mengingatkan bahwa pemberian yang diberikan harus disampaikan dengan keikhlasan dan tidak perlu diambil kembali.

c. Pandangan Islam tentang *Punishment*

Jika teguran dan peringatan tidak dapat mencegah karyawan melakukan pelanggaran, hukuman adalah tindakan paling akhir. Dalam dunia bisnis, hukuman ini dapat berupa pemotongan gaji, penurunan jabatan, atau pemecatan karyawan. Adapun dalam pandangan islam

²³ Departemen Agama RI, *op. cit.*, h. 67.

²⁴ Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari-Muslim*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2017), h. 598.



hukuman merupakan hal yang penting dalam mendidik seseorang, berkenaan dengan hukuman terdapat pada Q.S. Al-Fath (48): 16 yaitu:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدُّ عَوْنَ إِلَى قَوْمِ أُولَىٰ بِأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ ۖ^ط
 فَإِنْ تُطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا ۖ وَإِنْ تَتَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلٍ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا

Artinya: Katakanlah kepada orang-orang Badui yang tertinggal, “Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu harus memerangi mereka kecuali mereka menyerah. Jika kamu patuhi (ajakan itu), Allah akan memberimu pahala yang baik, tetapi jika kamu berpaling seperti yang kamu perbuat sebelumnya, Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih.”²⁵

Selain mengakui bahwa hukuman digunakan untuk memperbaiki umat manusia, ayat tersebut juga menunjukkan bahwa hukuman tidak diterapkan kepada semua orang, tetapi hanya kepada mereka yang melakukan pelanggaran. Individu seperti ini biasanya sulit diperbaiki dengan nasihat atau teladan, tetapi mereka perlu dididik dengan lebih berat lagi dengan menggunakan hukuman sebagaimana sabda Nabi SAW yaitu:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدْقًا ، وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ ، فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَابًا

Artinya: Dari Abdullah bin Mas’ud r.a., ia berkata: Rasulullah SAW bersabda, “Hendaklah kalian selalu berlaku jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan mengantarkan seseorang ke surga. Dan apabila seorang selalu

²⁵ Departemen Agama RI, *loc. cit.*, h. 513.

berlaku jujur dan tetap memilih jujur, maka akan dicatat di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kalian berbuat dusta, karena dusta membawa seseorang kepada kejahatan, dan kejahatan mengantarkan seseorang ke neraka. Dan jika seseorang senantiasa berdusta dan memilih kedustaan maka akan dicatat di sisi Allah sebagai pendusta (pembong).”(HR. Bukhari-Muslim dari Ibnu Mas’ud)²⁶

Hadis di atas menunjukkan bahwa hukuman dalam Islam tidak hanya terbatas pada hukuman di dunia, tetapi juga di akhirat. Kita diajarkan bahwa seseorang tidak bisa berbohong kepada Allah SWT tentang amal ibadahnya. Oleh karena itu, sebagai umat muslim penting bagi kita untuk selalu berhati-hati dalam perbuatan dan berupaya untuk bertaubat jika kita melakukan kesalahan. Realisasi dari kejujuran itu membutuhkan kerja keras. Terkadang pada kondisi tertentu dia dapat berbuat jujur, tetapi di tempat lainnya sebaliknya. Salah satu tanda kejujuran adalah menyembunyikan ketaatan dan kesusahan, dan tidak senang orang lain mengetahuinya karena kejujuran senantiasa mendatangkan berkah.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian penulis.

²⁶ Muslim, *Hadist Tarbawi*, (Lampung: CV. Agus Salim Press, 2021), h. 52.





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

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Muhammad Ihsan	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	Skripsi S1 Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Tahun 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Secara simultan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki pengaruh	Lokasi penelitian: PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak

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

No	Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan
1				terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik	
2	Meylida Apsari	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1	Skripsi S1 Program Studi Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, Tahun 2021	Hasil penelitian menunjukkan <i>reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,3%, dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,717 dan tingkat probabilitas signifikan $0,479 < 0,05$. <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65%, dengan nilai t_{hitung} variabel <i>punishment</i> sebesar 5,846 dengan tingkat nilai	Lokasi penelitian: Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 Program aplikasi yang digunakan: SPSS versi 25



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

No	Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan
3	Carla Adityarini	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1, No. 6, 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja	Lokasi penelitian: Alfamart Jakarta Timur Teknik pengambilan sampel: <i>incidental sampling</i> Program aplikasi yang digunakan: SPSS versi 23



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

No	Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan
4	Dian Rustandi	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung)	Skripsi S1 Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-Indonesia Mandiri, Tahun 2020	karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan variabel <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel <i>punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Lokasi penelitian: Grand Aquila Hotel Bandung Teknik pengambilan sampel: <i>probability sampling</i> Program aplikasi yang digunakan: SPSS versi 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

No	Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan
5	Rahmat Okta Riansyah	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama	Skripsi S1 Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau, Tahun 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif signifikan dan <i>punishment</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama	Lokasi penelitian: PT. Sabda Maju Bersama Teknik pengambilan sampel: <i>purposive sampling</i> Program aplikasi yang digunakan: SPSS versi 21

Sumber: Data Olahan Peneliti

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

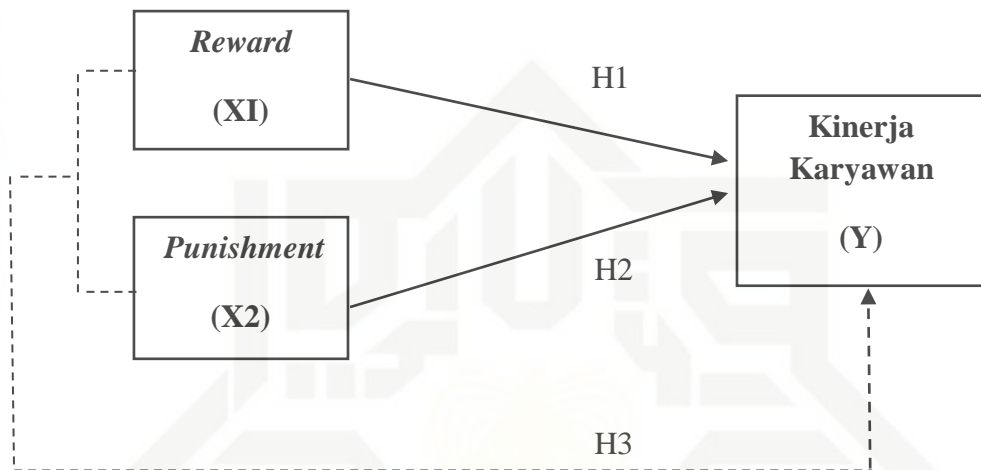
Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variable-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Variable bebas (*independent*)
 - *Reward* (X1)
 - *Punishment* (X2)
- b. Variabel terikat (*dependent*)
 - Kinerja karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil kajian teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih

memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian maka dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan:

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

Y = Kinerja karyawan

→ = Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial

--> = Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan

2. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan judul di atas dan teori yang digunakan, maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 = Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu.
- H2 = Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu.
- H3 = Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁷

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu yang beralamat di Jl. Lintas Riau-Sumut Km 7 Bagan Batu, Kabupaten Rokan Hilir, Riau.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* pada PT. Agung Toyota Bagan Batu. Sedangkan objek penelitian ini adalah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu terletak di Jl. Lintas Riau-Sumut Km 7 Bagan Batu, Kabupaten Rokan Hilir, Riau dalam perspektif ekonomi syariah.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2022), Cet Ke-27, h. 8.



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁸

Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *marketing* PT. Agung Toyota Bagan Batu yaitu sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).²⁹ Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan

²⁸ *Ibid.*, h. 80

²⁹ *Ibid.*, h. 81

apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.³⁰ Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan bagian *marketing* pada PT. Agung Toyota Bagan Batu.

D. Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.³¹ Sebagaimana berupa data yang diperoleh langsung dari pimpinan dan karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu. Data ini untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi berupa data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen serta literatur-literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.³²

³⁰ *Ibid.*, h. 85

³¹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h. 102.

³² *Ibid.*



E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengamatan menuntut adanya pengamatan dari seorang peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrument yang berupa pedoman penelitian dalam bentuk lembar pengamatan atau lainnya.³³

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila penulis ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila penulis ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.³⁴ Kegiatan wawancara yang dilakukan pada *personal administration* di PT. Agung Toyota Bagan Batu.

³³ *Ibid.*, h. 150

³⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 214.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.³⁵

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data di mana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.³⁶

F. Teknik Analisis Data

Sebagai data mentah, tahapan pengelolaan data diperlukan sebelum data dianalisis. Tahapan pengelolaan data termasuk:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, penyusunan data dalam bentuk numerik dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian sekaligus mensupport variabel yang

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Renika Cipta, 2006). h. 158.

³⁶ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012). h. 54.

diteliti. Kegiatan yang berhubungan dengan statistik deskriptif seperti menghitung mean (rata-rata), median, modus, mencari deviasi standar dan melihat kemencengan distribusi data dan sebagainya.³⁷

Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dalam bentuk tabel kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya, penulis menarik kesimpulan untuk menganalisis data secara kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data secara statistik menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 26.

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian sangat bergantung pada instrumen penelitian. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji kualitas data penelitian ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Dengan uji validitas peneliti akan tahu sejauh mana kuesioner yang telah disajikan mampu mengukur variabel yang digunakan untuk penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara sebuah instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien $r_{hitung} < r_{tabel}$.³⁸

³⁷ Molli Wahyuni, *Statistik Deskriptif: untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), h. 1-2.

³⁸ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Irawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), h.64.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur yang dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama.³⁹ Reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan koefisiensi *Cronbach's Alpha*, hal ini digunakan untuk menentukan reliabel. Hasil pengujian ini menggunakan SPSS yang di mana dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (nilai standar).⁴⁰

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas dan tiap variabel dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal. Namun kebalikannya. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal.⁴¹

³⁹ Sufren dan Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013), h. 55.

⁴⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), h. 47.

⁴¹ *Ibid.*, h. 165

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika korelasi terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *tolerance* semua variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .⁴²

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴³

⁴² Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), h. 177.

⁴³ Imam Ghozali, *op. cit.*, h. 137-138.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial yaitu dengan melakukan beberapa uji yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:⁴⁴

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots b_nX_n + e$$

Persamaan: $Y = a + b X_1 + b_2X_2 + e$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien regresi

X₁ = *Reward*

X₂ = *Punishment*

e = Tingkat kesalahan (*error*)

b. Uji Parsial (Uji t)

Teknik uji t digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh

⁴⁴ Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), h. 99.

yang signifikan pada model secara individual. Uji t mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian uji t sebagai berikut:⁴⁵

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁴⁶

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui atau menguji signifikan pengaruh dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

- 1) Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen menjadi *predictor* variabel. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

⁴⁵ Hartono, *SPSS 16.0: Analisis Data statistik dan Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), Cet. Ke-7, h. 122.

⁴⁶ Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008), h. 81.

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.⁴⁷

G. Definisi Operasional

Tabel III. 1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert
2	Reward (X1)	Bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Tunjangan	Likert
3	Punishment (X2)	Suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya.	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat	Likert

⁴⁷ Ali Mauludi, *Analisis Data Dengan Statistik*, (Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020), h. 197.

H. Gambaran Umum PT. Agung Toyota Bagan Batu

1. Sejarah Singkat PT. Agung Toyota Bagan Batu

Awal berdirinya PT Agung Automall dimulai dengan didirikannya PT Agung *Concern* pada tanggal 20 Juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh pasangan suami istri Bapak Samuel Pandjaitan (Alm) dan Ibu Ostina Emanuel Pandjaitan sebagai perusahaan perdagangan otomotif. Pada tahun 1972, PT Agung *Concern* mulai melakukan penjualan Toyota yang kemudian ditunjuk sebagai main dealer Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru.

Pada tanggal 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi *trading* Toyota ke PT Agung Automall, selanjutnya kedealeran Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT Agung Automall, dan PT Agung *Concern* menjadi *holding company*. Saat ini PT Agung Automall sebagai main dealer resmi Toyota untuk wilayah Riau, Bengkulu, Kepulauan Riau dan Bali dengan total jumlah karyawan tetap mencapai lebih dari 1.000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan di wilayah-wilayah operasional PT Agung Automall.

1954 : Awal perjalanan kami dengan didirikannya *showroom* dan bengkel di Surabaya oleh Bapak (Alm) Samuel dan Ibu O. E. Pandjaitan.

- 1958 : Bisnis perusahaan kami berkembang hingga menjadi importer kendaraan bermotor merk Toyota. Kami membuka cabang di Jakarta dengan mengimpor onderdil dan kendaraan *bult up*.
- 1963 : Agung Raya didirikan untuk mendukung kegiatan ekspor-impor dimulai, dengan menangani pergudangan dan pengangkutan hingga berkembang untuk berkiprah di dunia ekspedisi muatan kapal laut, pergudangan, pengelolaan gudang peti kemas, dan jasa pengurusan transportasi.
- 1972 : Seiring dengan perkembangan dunia otomotif di Indonesia, dan dengan pengalaman melakukan penjualan kendaraan bermotor merk Toyota, di tahun ini Agung *Concern* dipercaya untuk menjadi dealer utama Toyota.
- 1977 : Kami merelokasikan berpusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar, Bali dan resmi menjadi penyalur suku cadang Toyota.
- 1988 : Dari pengalaman divisi transportasi membuat kami yakin untuk mendirikan Agung *Rent* sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi di Indonesia yang melayani perusahaan atau individual.
- 1992 : Agung Automall didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional kedeleraan Toyota.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2014 : Perubahan identitas nama *brand* atau merk dan Agung Automall menjadi Agung Toyota.⁴⁸

2. Logo PT. Agung Toyota Bagan Batu

Gambar III. 1
Logo PT. Agung Toyota Bagan Batu



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

1. Bulatan pertama mewakili pelanggan toyota.
2. Bulatan kedua melambangkan komitmen agen toyota untuk memuaskan para pelanggan melalui produk-produk toyota yang asli.
3. Bulatan terakhir menggambarkan kemungkinan berkembangnya teknologi dan inovasi yang tidak terbatas untuk semua produk toyota.⁴⁹

⁴⁸ Agung Toyota, “Tentang Agung Toyota”, artikel dari <https://www.agungtoyota.co.id/about-us/agung-toyota>. Diakses pada 18 Maret 2024.

⁴⁹ Siska Dwi Septianing, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau”, (Skripsi: Universitas Islam Riau, 2019), h. 67.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan 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. Visi dan Misi PT. Agung Toyota Bagan Batu

a. Visi

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

b. Misi

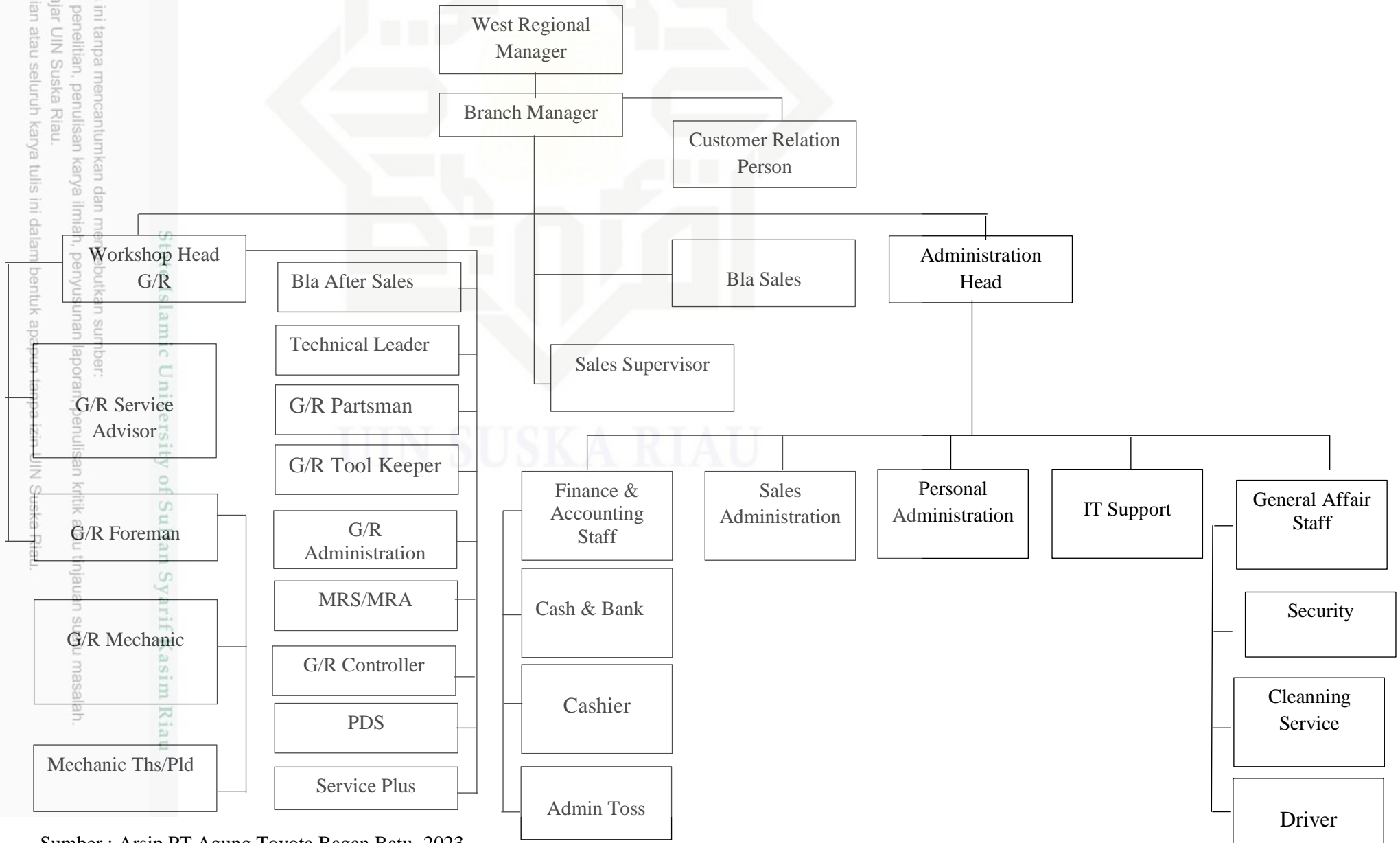
1. Kami memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.
2. Kami membangun sumber daya manusia yang profesional.⁵⁰

4. Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Bagan Batu

Struktur organisasi menunjukkan struktur dan tempat masing-masing konsumen dalam suatu perusahaan, sehingga jelas diketahui tugas dan tanggung jawabnya. Struktur organisasi menyangkut hubungan bersifat formal dan menguraikan peranan tentang tugas yang dilakukan dalam suatu organisasi, terlibat didalamnya yaitu penggabungan kegiatan-kegiatan yang dilakukan, pelimpahan wewenang dan aliran organisasi. Tujuan diadakanya struktur organisasi dalam suatu perusahaan adalah untuk menciptakan suatu kondisi serta hubungan-hubungan yang harmonis dengan menentukan tugas dan wewenang yang jelas sehingga mengarah pada tujuan yang hendak dicapai. Adapun struktur organisasi PT. Agung Toyota Bagan Batu adalah sebagai berikut:

⁵⁰ Agung Toyota, "Visi & Misi", artikel dari <https://www.agungtoyota.co.id/about-us/visi-misi>. Diakses pada 18 Maret 2024.

Gambar III. 2
Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Bagan Batu



Sumber : Arsip PT Agung Toyota Bagan Batu, 2023



Berikut adalah uraian pembagian tugas dan fungsi dari masing-masing satuan organisasi, yaitu:

1. *West Regional Manager*

Merupakan seorang manajer regional yang bertanggung jawab atas operasi dan kinerja cabang-cabang di wilayah suatu perusahaan. Tugas utama mereka adalah mengawasi dan mengelola semua aspek operasional di cabang-cabang, termasuk stok barang, keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, dan layanan pelanggan. Mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan pencapaian target penjualan dan mempertahankan hubungan yang baik dengan pelanggan.

2. *Branch Manager*

Merupakan seorang atasan yang secara langsung menjadi pengelola dan penanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas dari bawahannya sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan kepada masing-masing bagian.

3. *Customer Relation Person*

Customer relation person adalah seseorang yang dapat membina hubungan baik dengan seluruh pelanggan serta melakukan *follow up* terhadap pelanggan yang telah menggunakan jasa atau membeli produk dalam perusahaan.

4. *Workshop Head G/R*

Tugas dan tanggung jawab adalah mengelola seluruh kegiatan bengkel dalam rangka meningkatkan mutu dan kecepatan pelayanan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melalui SOP (*Standard Operating Prosedur*) yang berlaku serta menginformasikan kompetensi jajaran personel bengkel dalam usaha pencapaian target untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian *performance* bengkel serta kepuasan pelanggan.

5. G/R Service Advisor

Yaitu bertanggung jawab memberikan saran kepada pelanggan mengenai kebutuhan pelayanan perbaikan, perawatan dan peningkatan kendaraan serta mengamati pola kerusakan pada kendaraan.

6. G/R Foreman

Merupakan jabatan untuk melayani pelanggan yang ingin servis produk Toyota, menerima keluhan dari *customer* dan menyampaikan kepada mekanik, memeriksa kelengkapan sparepart kendaraan dan melakukan pemesanan.

7. G/R Mechanic

Yaitu untuk menangani servis kendaraan melalui perantara *foreman* dan menyelesaikan keluhan pelanggan.⁵¹

8. Mechanic THS/PLD

Mechanic THS/PLD adalah seorang teknisi kendaraan yang memiliki keahlian khusus dalam perbaikan dan pemeliharaan mesin dan sistem kendaraan berat dan peralatan konstruksi lainnya. Mereka memiliki pengetahuan yang mendalam tentang bagaimana mesin dan sistem ini bekerja dan dapat mendiagnosis dan memperbaiki masalah dengan cepat

⁵¹ Velia Krismadanti, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021), h. 50.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan efisien. Mekanik ini juga akan terlibat dalam pemeliharaan rutin, penggantian suku cadang, dan perbaikan umum kendaraan untuk memastikan kinerja optimal dan keamanan.

9. *BLA After Sales*

Bertanggung jawab untuk memberikan bantuan teknis, menangani keluhan konsumen, melakukan perbaikan produk serta melakukan survei kepuasan konsumen.

10. *Technical Leader*

Adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk memimpin sebuah tim dan menyamakan arah tujuan sebuah project. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menjamin setiap bagian dari tim berjalan sesuai dengan goals di awal.

11. *G/R Partsman*

Bertugas untuk memeriksa ketersediaan stok, *oil*, *accessories* dan *apparel* yang dibutuhkan konsumen dan menginformasikan harga tersebut (harga yang berlaku, maksimum adalah HET (Harga Eceran Tertinggi) dan promo yang berlaku saat itu, seperti diskon dan hadiah langsung.

12. *G/R Tool Keeper*

Tool keeper memiliki tugas dan bertanggung jawab atas kondisi dan keselamatan segala peralatan yang digunakan di bengkel. PDS (*Pre Delivery Service*) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengecekan pada kendaraan baru sebelum diserahkan kepada pembeli.



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

13. G/R Administration

Administrator adalah orang yang bertugas untuk mengurus hal-hal administrasi. Dalam dunia internet, seorang administrator bertugas untuk mengelola hal-hal yang berhubungan dengan komputer.

14. MRS/MRA

Tugas dari MRA adalah sebagai reminder awal kepada pelanggan (*customer*) bahwa sudah memasuki waktu servis kendaraan. Sedangkan tugas dari MRS adalah untuk melakukan pendekatan secara langsung kepada pelanggan dengan level yang lebih personal.

15. G/R Controller

Controller adalah manajer eksekutif yang bertanggung jawab atas fungsi akuntansi. *Controller* mengoordinasikan partisipasi manajemen dalam perencanaan dan pengendalian pencapaian tujuan, dalam menentukan efektifitas dan kebijakan, dan dalam menciptakan struktur dan proses organisasi.

16. PDS

Pre delivery service tujuan dilakukannya yaitu bertanggung jawab kepada kepala *service*, sebelum kendaraan baru dikirim ke pelanggan untuk memastikan bahwa kendaraan tersebut berada dalam kondisi optimal, dan pelanggan dapat segera mengoperasikan kendaraannya setelah dikirim.⁵²

⁵² Nur Riqoh Fuaidah, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention", (Skripsi: Universitas Brawijaya, 2018), h. 66.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

17. *Service Plus*

Service plus adalah berhubungan dengan salon mobil, yang mana mobil setelah di service harus dibersihkan agar kondisi mobil tersebut nyaman.

18. *BLA Sales*

Yaitu melakukan pengenalan produk kepada calon konsumen, memberikan pelayanan yang terbaik dan menjalin hubungan kepada calon konsumen, melakukan prospek sampai dengan penjualan kendaraan dan mampu mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan.

19. *Sales Supervisor*

Berfungsi untuk menyusun ulasan rencana penjualan tahunan, serta strategis pemasaran untuk dipresentasikan kepada kepala cabang, mengkoordinir, melakukan analisa industri, pesaing dan analisa SWOT serta mempersiapkan rencana pemasaran dan periklanan berikut detail teknik promosi.

20. *Administration Head*

Merupakan bagian yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi perusahaan dan keuangan perusahaan sehubungan dengan pengoperasian perusahaan. Dalam hal ini bagian administrasi dan keuangan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang tugas yang telah diberikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

21. *Finance & Accounting Staff*

Merupakan jabatan yang bertanggung jawab atas laporan aktivitas keuangan perusahaan secara tertulis di antaranya melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan, melakukan pembayaran gaji, dan menyusun atau membuat anggaran pengeluaran dan pendapatan secara periode.

22. *Cash & Bank*

Beberapa tugas spesifik bisa mencakup penerimaan dan pencatatan kas masuk dari penjualan produk atau layanan, pengelolaan pembayaran kepada pemasok dan karyawan serta pemantauan dan pencatatan transaksi bank seperti deposito, transfer, dan biaya bank.

23. *Cashier*

Merupakan jabatan yang menjalankan proses penjualan dan pembayaran melakukan pencatatan atas semua transaksi, membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk, melakukan proses transaksi pelayanan jual beli, melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang dan melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.

24. *Admin Toss*

Merupakan platform belanja online yang memudahkan mencari mobil toyota terbaru, sparepart, aksesoris, dan paket servis. Belanja toyota jadi lebih mudah, aman, dan nyaman karena merupakan platform resmi dari toyota.



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

25. *Sales Administration*

Tanggung jawab *sales administration* yaitu membuat penawaran harga kepada calon pembeli, merencanakan jadwal pengiriman barang.

26. *Personal Administration*

Bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjawab kebutuhan bisnis dalam organisasi.

27. *IT Support*

Pada dasarnya, *IT support* adalah profesi yang berhubungan dengan teknologi komputasi, seperti jaringan, perangkat keras, perangkat lunak, internet atau orang-orang yang bekerja dengan adanya teknologi.

28. *General Affair Staff*

Merupakan jabatan bagian umum yang bertanggung jawab untuk mendukung perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan. Tugasnya secara inti di antaranya yaitu sebagai perwakilan perusahaan untuk menjalin hubungan baik kepada pihak eksternal, memenuhi semua kebutuhan operasional internal perusahaan, dan menjaga, mendata merawat seluruh aset perusahaan.⁵³

29. *Security*

Adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerja yang meliputi aspek pengamanan fisik, personal, informasi dan pengamanan teknis lainnya.

⁵³ Riski Kris Priambono, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Riau", (Skripsi: Universitas Islam Riau, 2020), h. 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

30. *Cleaning Service*

Tugas dari *cleaning service* adalah membuka setiap ruangan perkantoran, membersihkan dan menata ruangan beserta isinya.

31. *Driver*

Bertugas untuk mengantar dan menjemput orang atau barang dari satu tempat ke tempat lainnya, menjaga dan memeriksa kendaraan yang akan digunakan, serta memastikan orang atau barang sampai ke tujuan dengan aman dan tepat waktu.

UIN SUSKA RIAU

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu dalam perspektif ekonomi syariah dibuktikan dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda didapat hasil persamaan $Y = 8,467 + 0,220 + 0,811 + e$ maka dari uji tersebut terdapat hubungan yang positif antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{\text{hitung}} \text{ reward}$ sebesar 1,319 dengan tingkat signifikan 0,198. Karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $1,319 < 2,05183$ dengan tingkat signifikan $0,198 > 0,05$ yang artinya tidak berpengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada *punishment* diperoleh $t_{\text{hitung}} \text{ punishment}$ sebesar 4,382 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,382 > 2,05183$ dengan tingkat signifikan $0,00 > 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 53,659 $> F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,98 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,799. Hal ini

mengindikasikan bahwa 79,9% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*. Sementara itu, sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu.

3. Tinjauan dari perspektif ekonomi syariah terkait *reward* dan *punishment* serta kinerja karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan melalui penerapan metode *targhib* dan *tarhib* dengan memberikan imbalan yang adil dan tidak diskriminasi kepada karyawannya serta menekankan pentingnya pelatihan dan konseling sehingga meningkatkan kinerja karyawan, kemudian dalam penerapan hukuman dengan mengikuti prinsip rehabilitasi dan pelatihan diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Pemberian *reward* dan *punishment* berdasarkan standar etika dan moral diberikan kepada karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan serta tercapaiannya target oleh setiap karyawan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil, berkelanjutan, dan tidak melanggar prinsip-prinsip syariah.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, penulis ingin memberi masukan atau saran kepada pihak-pihak yang mungkin terkait dengan variabel-variabel penelitian untuk dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan yaitu sebagai berikut:





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Bagi pihak PT. Agung Toyota Bagan Batu berharap hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai target penjualan, terutama dengan memberikan *reward* yang bervariasi dan tidak monoton. Dengan demikian, kinerja karyawan pasti akan meningkat. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu PT. Agung Toyota Bagan Batu dengan menerapkan hukuman yang lebih tegas untuk memastikan bahwa karyawan tetap disiplin, yang akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan karyawan yang berkualitas.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menggunakan berbagai variabel dan objek, seperti perusahaan atau lembaga lain untuk melihat perbedaan serta meneliti lebih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adie E Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Tangerang: Universitas Terbuka, 2014.
- Ali Mauludi, *Analisis Data Dengan Statistik*, Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2016.
- Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Yogyakarta: MediaKom, 2008.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Departemen RI, 2019.
- _____, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Hartono, *SPSS 16.0: Analisis Data statistik dan Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. Ke-7, 2016.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2020.
- Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Lukman Arake, *Hadis-Hadis Politik Dan Pemerintahan*, Yogyakarta: CV Lintas Nalar, 2020.
- M Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- M Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Molli Wahyuni, *Statistik Deskriptif: untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020.

Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari-Muslim*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2017.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Muslim, *Hadist Tarbawi*, Lampung: CV. Agus Salim Press, 2021.

Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.

Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Irawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.

Sufren dan Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-27, 2022.

_____, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2022.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rnika Cipta, 2006.

Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Depok: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-3, 2006.

Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

B. Jurnal

Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa" dalam *Journal of Applied Business Administration*, Volume 2. No. 2. 2018. <https://www.neliti.com/id/publications/277312/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-kinerja-dan-motivasi-karyawan-pada-cv-me>

Ifah Finatry Latiep, et.al., "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas" dalam *Jurnal of Management &*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Business, Volume 5. No. 1. 2022.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1721>

Ludfi Ferry Wijaya, “Sistem *Reward* dan *Punishment* sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, Volume 1. No. 2. 2021.
<https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/MISSY/article/view/1681>

Martinus Febryanto Andy Pratama dan Wahyu Prabawati Putri Handayani, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, Volume 2. No. 2. 2022.
<https://jurnal.ylii.or.id/index.php/jseb/article/view/46>

Muslikah Kusuma dan Bachruddin Saleh Luturlean, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan *Startup* Entra Indonesia” dalam *Journal Lembaga Penelitian Universitas Langlangbuana*, Volume 20. No. 2. 2018.
<https://core.ac.uk/download/pdf/229694246.pdf>

Nurindah Dwi Antika, et.al., “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertoso” dalam *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Volume 12. No. 2. 2021. <https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/33868>

Raymond Suak, et.al., “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang” dalam *Jurnal EMBA*, Volume 5. No.2.2017.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16062>

Risma Eka Desiyani, et.al., “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Prismatama Area Kabupaten Serang” dalam *Journal of Business and Management*, Volume 3. No. 2. 2023.
<https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/174>

Rizki Ayu Pramesti, et.al., “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 9. No. 1. 2019.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/23557>

C. Skripsi

Ade Vici Purnama, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya”, Skripsi: Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2015.
<https://adoc.pub/queue/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-kinerja-karyawan-pt-a2bd2f14eb11ae2ab09fcd256532a0fe36901.html>

Arik Irawati, “*Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara*”, Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/6276/>

Nur Riqoh Fuaidah, “*Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*”, Skripsi: Universitas Brawijaya, 2018. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/165737/1/Nur%20Riqoh%20Fuaidah.pdf>

Rahmat Okta Riansyah, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama*”, Skripsi: Universitas Islam Riau, 2021. <https://repository.uir.ac.id/10936/1/165210511.pdf>

Riski Kris Priambono, “*Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Riau*”, Skripsi: Universitas Islam Riau, 2020. <https://repository.uir.ac.id/14613/>

Siska Dwi Septianing, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau*”, Skripsi: Universitas Islam Riau, 2019. <https://repository.uir.ac.id/5448/>

Velia Krismadanti, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru*”, Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021. <https://repository.uinsuska.ac.id/55968/1/SKRPSI%20GABUNGAN.pdf>

D. Website

Agung Toyota, “*Tentang Agung Toyota*”, artikel dari <https://www.agungtoyota.co.id/about-us/agung-toyota>. Diakses pada 18 Maret 2024.

_____, “*Visi & Misi*”, artikel dari <https://www.agungtoyota.co.id/about-us/visi-misi>. Diakses pada 18 Maret 2024.



LAMPIRAN

© 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.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Agung Toyota Bagan Batu

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Siti Lathifa Hanum mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang saat ini sedang melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**.

Saya bermaksud mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner ini yang terkait dengan topik penelitian yang dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab kuisisioner berupa pernyataan yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, sesuai dengan kenyataan di lapangan. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

SITI LATHIFA HANUM
NIM. 12020524481

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki
 Perempuan
4. Pendidikan : SMA/Sederajat
 Diploma
 S1
 S2
5. Lama Bekerja : < 1 Tahun
 1 – 2 Tahun
 2 – 5 Tahun
 > 5 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu. Bukan berdasarkan pendapat orang lain atau pendapat umum.
2. Berikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
3. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner ini mempunyai keterangan, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) (bobot nilai 5)
 - b. Setuju (S) (bobot nilai 4)
 - c. Netral (N) (bobot nilai 3)
 - d. Tidak Setuju (TS) (bobot nilai 2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) (bobot nilai 1)

III. PERNYATAAN KUISIONER PENELITIAN

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
2.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
3.	<i>Skill</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
Kuantitas						
4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
5.	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang diharapkan.					
Pelaksanaan Tugas						
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
8.	Karyawan memiliki kesalahan kerja yang sedikit.					
9.	Waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas.					
Tanggung Jawab						
10.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
11.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.					
12.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan 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. Variablel Reward (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2.	Uang insentif atau uang <i>service</i> yang diberikan cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target.					
3.	Gaji merupakan motivasi untuk semangat dalam bekerja.					
Penghargaan						
4.	Penghargaan yang diberikan perusahaan dapat membantu saya meningkatkan kinerja.					
5.	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.					
6.	Saya merasa perusahaan selalu memberikan penghargaan berupa traveling sesuai dengan kualitas kerja.					
Pujian						
7.	Sekecil apapun pujian yang diberikan oleh atasan, dapat membuat saya bersemangat dalam bekerja.					
8.	Rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan PT. Agung Toyota Bagan Batu.					
9.	Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya ketika atasan memuji.					
Tunjangan						
10.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya kerjakan.					
11.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahun.					
12.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga.					



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

3. Variable Punishment (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Hukuman Ringan						
1.	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi untuk memperbaiki kesalahan yang saya lakukan.					
2.	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan surat pertama bagi yang tidak hadir selama beberapa hari dan tanpa memberikan laporan.					
3.	Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor.					
Hukuman Sedang						
4.	Karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji.					
5.	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang.					
6.	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja.					
Hukuman Berat						
7.	Karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan diberikan pembebasan dari jabatannya.					
8.	Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan.					
9.	Karyawan yang melakukan kesalahan berat akan didemosi (penurunan jabatan) secara tidak hormat.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Kinerja Karyawan (Y)												Jumlah
	Item Skor												
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	55
11	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	46
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	54
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	56
22	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	53
23	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56
24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	53
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	51
28	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	47
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Reward (X1)												Jumlah
	Item Skor												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	47
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
22	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	53
23	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	55
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
28	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47



OUTPUT SPSS Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	47.00	60.00	51.9667	4.64226
X2	30	33.00	45.00	39.7667	4.18275
Y	30	46.00	60.00	52.1333	4.79751
Valid N (listwise)	30				

OUTPUT SPSS Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas *Reward* (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	47.6000	18.386	.696	.939
X1.2	47.8000	19.131	.686	.940
X1.3	47.5667	18.323	.698	.939
X1.4	47.6000	17.766	.858	.934
X1.5	47.7333	18.478	.781	.937
X1.6	47.6667	18.368	.632	.942
X1.7	47.6000	18.386	.696	.939
X1.8	47.6667	18.230	.780	.936
X1.9	47.7667	18.047	.684	.940
X1.10	47.5667	17.633	.877	.933
X1.11	47.5667	17.909	.697	.940
X1.12	47.5000	17.776	.822	.935

2. Uji Validitas *Punishment* (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.3000	14.148	.809	.961
X2.2	35.4000	13.972	.773	.963
X2.3	35.3000	13.872	.890	.957
X2.4	35.3000	13.872	.890	.957

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

X2.5	35.3000	13.872	.890	.957
X2.6	35.3333	13.885	.894	.957
X2.7	35.3333	13.954	.873	.958
X2.8	35.4333	13.495	.921	.955
X2.9	35.4333	13.909	.711	.967

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	48.0000	20.345	.455	.911
Y.2	47.7333	20.202	.573	.905
Y.3	47.7333	18.961	.613	.904
Y.4	47.8333	18.764	.755	.897
Y.5	47.8333	19.937	.585	.905
Y.6	47.8000	19.476	.593	.905
Y.7	47.8000	18.855	.813	.894
Y.8	47.8000	19.476	.782	.897
Y.9	47.7000	19.528	.726	.899
Y.10	47.6000	19.697	.680	.901
Y.11	47.6667	19.816	.651	.902
Y.12	47.9667	18.930	.592	.906

4. Uji Reliabilitas Reward (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	12

5. Uji Reliabilitas Punishment (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	9

6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	12

OUTPUT SPSS Uji ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15094784
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.086
	Negative	-.162
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.373
Point Probability		.000

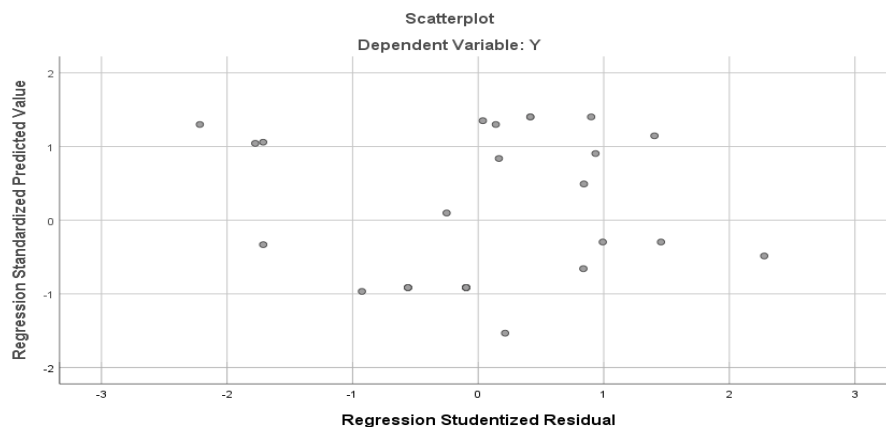
- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.467	4.652		1.820	.080		
	X1	.220	.167	.213	1.319	.198	.286	3.495
	X2	.811	.185	.707	4.382	.000	.286	3.495

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas





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

OUTPUT SPSS UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.467	4.652		1.820	.080
	X1	.220	.167	.213	1.319	.198
	X2	.811	.185	.707	4.382	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.467	4.652		1.820	.080
	X1	.220	.167	.213	1.319	.198
	X2	.811	.185	.707	4.382	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.296	2	266.648	53.659	.000 ^b
	Residual	134.171	27	4.969		
	Total	667.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.784	2.22919

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan 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 r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

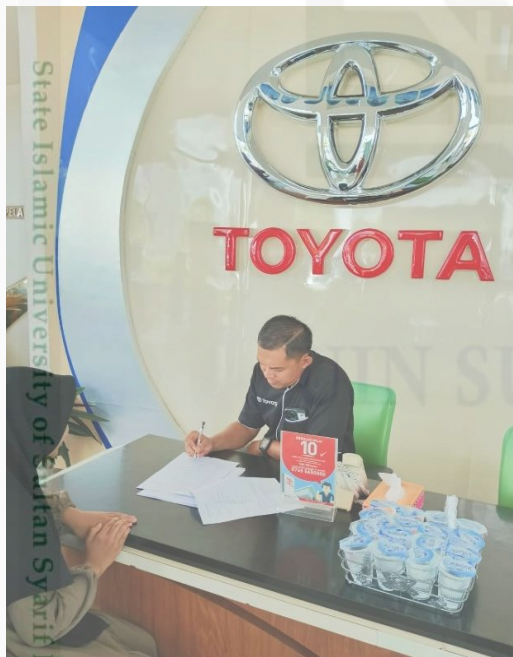
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

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	18.51	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	9.28	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	3.28	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	2.49	2.37	2.29	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	2.48	2.36	2.28	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

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

FOTO PELAKSANAAN PENELITIAN



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

Skripsi dengan judul : **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : Siti Lathifa Hanum
 Nim : 12020524481
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Maret 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
 Muhammad Nurwahid, M. Ag

Sekretaris
 Desi Devrika Devra, S.Hi., M.Si

Penguji I
 Dr. H. Muh. Said HM, MA, MM

Penguji II
 Dr. Tun Rustam, S.E., M.E.Sy

Mengetahui
 Plt Wakil Dekan I Bagian Kemahasiswaan
 Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA
 NIP. 197110062002121003



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



Journal of Sharia and Law

Journal of Sharia and Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Pekanbaru-Riau
 Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052
<https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnalfah>
 CP: 081268093970, 081371771449, 085225840274

SURAT KETERANGAN

Pengelola *Journal of Sharia and Law*, dengan ini menerangkan bahwa ;

Nama Author : Siti Lathifa Hanum
 Email : slathifa10@gmail.com
 Judul Artikel : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH.

Pembimbing 1 : Dr. Muhammad Albahi, SE., M. Si., Ak. CA
 Pembimbing 2 : Dr. Syahpawi, S. Ag., M. Sh

Telah submit Artikel ilmiah dan telah diterima (*accepted*) oleh pihak jurnal untuk diterbitkan pada *Journal of Sharia and Law* Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Februari 2024
 An. Pimpinan Redaksi

Harriah Lubis, ME.Sy
 NIP. 198311072019032004



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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كآبة الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/1467/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru,05 Februari 2024

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : SITI LATHIFA HANUM
NIM : 12020524481
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : PT. Agung Toyota Bagan Batu

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Zulkifli, M. Ag
NIP.197410062005011005

Tembusan :
Rektor 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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmpstsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISSET/62712
TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/1467/2024 Tanggal 5 Februari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

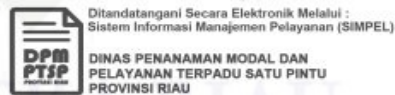
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : SITI LATHIFA HANUM |
| 2. NIM / KTP | : 12020524481 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 7 Februari 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. AGUNG TOYOTA BAGAN BATU di Tempat
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Bagan Batu, 06 Februari 2024

Nomor : HRD-219/EXT/660/II/2024
 Lampiran : 1 (Satu Berkas)
 Hal : Balasan

Kepada Yth,
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sri Rezeki Sihotang S.sos
 Jabatan : Personal Administration

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

Nama : Siti Lathifa Hanum
 NIM : 12020524481
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Judul : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Bersama ini kami sampaikan bahwa benar nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di perusahaan kami dengan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya.

Agung Toyota
 Bagan Batu

PT. AGUNG AUTOMALL
 Cab. Bagan Batu

Sri Rezeki Sihotang S.sos
 Personal Administration

UIN SUSKA RIAU