

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN HADIAH (*REWARD*) DAN
HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH

EFI NURPITA
NIM 12070120784

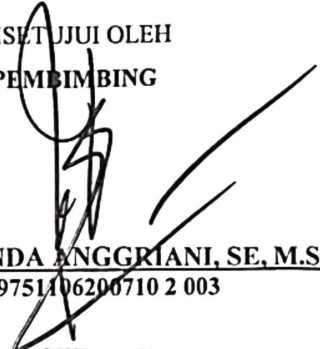
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1445 H / 2024 M**

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EFI NURPITA
NIM : 12070120784
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN HADIAH (REWARD) DAN HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING


IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
NIP. 19751106200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Manajemen


Astuti Meflinda, S.E., M.M.,

NIP. 19720513 200701 2 018



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Efi Nurpita
 Nim : 12070120784
 Program Studi : SI Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Motivasi, Pemberian Hadiah (*Reward*) Dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar
 Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua
 Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M.
 NIP/NIK. 19700826 199903 2 001

Sekretaris
 Fitri Hidayati, S.E., M.M.
 NIP/NIK. 130 411 018

Penguji 1
 Dr. Sabarno Dwirianto, S.E., M.Si.
 NIP/NIK. 19720315 200012 1 002

Penguji 2
 Endrianto Ustha, S.T., M.M.
 NIP/NIK. 130 712 069

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Efi Nurpita
NIM : 12070120784
Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Payung, 18 November 2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen
Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Motivasi Pemberian Hadiah (Reward) dan Hukuman (Punishment) Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 25 Oktober 2021
Yang membuat pernyataan



*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN HADIAH (*REWARD*) DAN HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR

Oleh
EFI NURPITA
12070120784

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai. penelitian ini dilaksanakan pada kantor inspektorat kabupaten kampar yang beralamat di Jl. Pramuka, Kelurahan Langgini, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar 28463. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dokumentasi, wawancara, dan kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan uji kualitas data menggunakan metode uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian uji hipotesis dengan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi (X1), pemberian hadiah (*reward*) (X2), dan hukuman (*punishment*) (X3) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja (Y). dapat disimpulkan bahwa motivasi, pemberian hadiah (*reward*), dan hukuman (*punishment*) dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten kampar.

Kata Kunci: Motivasi, Pemberian Hadiah, Hukuman, Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, REWARD, AND PUNISHMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR INSPEKTORAT
KABUPATEN KAMPAR**

By
EFI NURPITA
12070120784

This study aims to determine the influence of motivation, rewards, and punishments on employee performance. The research was conducted at the Inspectorate Office of Kampar Regency located at Jl. Pramuka, Langgini Village, Bangkinang District, Kampar Regency 28463. The sample consisted of 83 individuals selected using simple random sampling technique. Data were collected through documentation, interviews, and questionnaires. Data analysis employed multiple linear regression with data quality tested using validity and reliability tests. Classical assumption tests included normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Hypothesis testing was conducted using t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that motivation (X1), reward (X2), and punishment (X3) variables partially and simultaneously influence performance (Y). It can be concluded that motivation, reward, and punishment can enhance employee performance at the Inspectorate Office of Kampar Regency.

Keyword: Motivation, Reward, Punishment, Performance


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN HADIAH DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR". Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sangat dalam kepada keluarga tercinta terkhusus kedua orang tua saya Ayahanda Fahrudin dan Ibunda Indra Wati (almh) dan ibunda yang telah merawat saya sejak kecil Asma Darni, serta Abang Fahrul Hidayat, Adik Irvan Fahrezi dan Delisa Rifdha, serta keluarga besar yang tiada hentinya mendoakan, memotivasi, memberikan semangat dan selalu menemani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing yang selalu memberikan nasehat, motivasi, serta membantu dalam perbaikan kesalahan-kesalahan dalam penulisan tugas akhir ini.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat- menyurat.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

8. Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Terimakasih yang special kepada Aldi Muhammad Muhdar yang selalu memotivasi, dan memberikan semangat kepada penulis serta membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dandukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Juni 2024

Efi Nurpita
NIM:12070120784

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. RUMUSAN MASALAH.....	12
1.3. TUJUAN PENELITIAN.....	13
1.4. MANFAAT PENELITIAN	13
1.5. SISTEMATIKA PENULISAN	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	16
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2. KINERJA.....	19
2.2.1. Pengertian Kinerja	19
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2.3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	21
2.3. MOTIVASI	22
2.3.1. Pengertian Motivasi	22
2.3.2. Tujuan Motivasi.....	24
2.3.3. Macam-Macam Bentuk Motivasi	24
2.3.4. Indikator-Indikator Motivasi	25
2.4. Hadiah (<i>Reward</i>).....	26
2.4.1. Pengertian Hadiah (<i>Reward</i>).....	26
2.4.2. Tujuan Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>)	27
2.4.3. Macam-Macam Bentuk Hadiah (<i>Reward</i>).....	28
2.4.4. Indikator-Indikator Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>).....	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.	Hukuman (<i>Punishment</i>)	30
2.5.1.	Pengertian Hukuman (<i>Punishment</i>).....	30
2.5.2.	Tujuan Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>).....	31
2.5.3.	Macam-Macam Bentuk Hukuman (<i>Punishment</i>)	32
2.5.4.	Indikator-Indikator Hukuman (<i>Punishment</i>)	35
2.6.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	36
2.7.	Pengaruh Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) Terhadap Kinerja	36
2.8.	Pengaruh Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>) Terhadap Kinerja	37
2.9.	Pandangan Islam Terkait Variabel.....	38
2.9.1.	Kinerja dalam Pandangan Islam	38
2.9.2.	Motivasi dalam Pandangan Islam.....	39
2.9.3.	Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) dalam Pandangan Islam	40
2.9.4.	Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>) dalam Pandangan Islam	41
2.10.	Penelitian Terdahulu	42
2.11.	Variabel Penelitian	47
2.12.	Kerangka Pemikiran	47
2.13.	Hipotesis	48
2.14.	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN		53
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
3.2.	Jenis dan Sumber Data.....	53
3.2.1.	Data Primer	54
3.2.2.	Data Sekunder.....	54
3.3.	Populasi dan Sampel	54
3.3.1.	Populasi	54
3.3.2.	Sampel	54
3.4.	Pengumpulan Data	55
3.4.1.	Observasi	55
3.4.2.	Wawancara.....	55
3.4.3.	Kuisisioner (Angket).....	55
3.5.	Instrumen Penelitian	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.	Analisis Data.....	56
3.6.1.	Deskriptif Kuantitatif.....	56
3.7.	Uji Kualitas Data	57
3.7.1.	Uji Validitas	57
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	58
3.8.	Uji Asumsi Klasik.....	58
3.8.1.	Uji Normalitas	58
3.8.2.	Uji Multikolinearitas.....	59
3.8.3.	Uji Heterokedastisitas.....	59
3.9.	Analisis Regresi Linear Berganda	59
3.10.	Uji Hipotesis	60
3.10.1.	Uji T (Parsial)	60
3.10.2.	Uji F (Simultan).....	60
3.10.3.	Uji Koefisien Determinasi	61
BAB IV GAMBARAN UMUM.....		62
4.1.	Sejarah Inspektorat Kabupaten Kampar	62
4.2.	Struktur Organisasi	64
4.2.1.	Inspektur	64
4.2.2.	Sekretariat	65
4.2.3.	Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan.....	66
4.2.4.	Sub Bagian Perencanaan.....	67
4.2.5.	Sub Bagian Analisis dan Evaluasi	68
4.2.6.	Inspektur Pembantu	68
4.2.7.	Kelompok Jabatan Fungsional.....	71
4.3.	Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Kampar.....	71
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		73
5.1.	Karakteristik Responden.....	73
5.1.1.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
5.1.2.	Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	74
5.2.	Hasil Analisis Deskriptif.....	75
5.3.	Hasil Uji Kualitas Data	79
5.3.1.	Uji Validitas Data.....	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.3.2.	Uji Reliabilitas Data	87
5.4.	Uji Asumsi Klasik	88
5.4.1.	Uji Normalitas	88
5.4.2.	Uji Multikolinearitas.....	89
5.4.3.	Uji Heterokedastisitas.....	91
5.5.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	92
5.6.	Pengujian Hipotesis	93
5.6.1.	Uji Parsial (Uji t)	93
5.6.2.	Uji Simultan (Uji F).....	95
5.6.3.	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	96
5.7.	Pembahasan Hasil Penelitian	97
5.7.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
5.7.2.	Pengaruh Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) Terhadap Kinerja Pegawai.....	98
5.7.3.	Pengaruh Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>) Terhadap Kinerja Pegawai.....	99
5.7.4.	Pengaruh Motivasi, Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) dan Hukuman (<i>Punishment</i>) Terhadap Kinerja Pegawai.....	99
BAB VI PENUTUP		101
6.1.	Kesimpulan	101
6.2.	Saran	103
DAFTAR PUSTAKA.....		104
LAMPIRAN.....		108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar Berdasarkan Pangkat/Golongan dan Pendidikan.....	3
Tabel 1.2 Kategori Peringkat Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar....	4
Tabel 1.3 Capaian Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar Tahun 2018-2021	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Pegawai Terbaik Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar ..	9
Tabel 1.5 Rekapitulasi Pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Penelitian	51
Tabel 3. 1 Skala Nilai	56
Tabel 5. 1 Responden berdasarkan tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	74
Tabel 5. 3 Analisis Statistik Deskriptif.....	76
Tabel 5. 4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	79
Tabel 5. 5 Uji Validitas Variabel Pemberian Hadiah (X2)	81
Tabel 5. 6 Uji Validitas Variabel Pemberian Hukuman (X3)	83
Tabel 5. 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	85
Tabel 5. 8 Uji Reliabilitas Data	88
Tabel 5. 9 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 5. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 5. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas	91
Tabel 5. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel 5. 13 Hasil Uji t	94
Tabel 5. 14 Hasil Uji F	96
Tabel 5. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64



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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin cepat dan modern membuat birokrasi harus meningkatkan kinerjanya. Untuk mengantisipasi hal tersebut birokrasi harus lebih aktif dalam menjalankan tugas pokoknya agar dapat mencapai tujuan dengan efektif. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan jantung penggerak yang berperan sangat penting dalam menggerakkan organisasi agar dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya.

Di dalam suatu instansi akan selalu menghasilkan kualitas kinerja yang berbeda-beda pada setiap pegawainya tergantung pada hasil kerja masing-masing pegawai tersebut. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, manusia di anggap sebagai aset yang harus dipertahankan oleh instansi sehingga instansi akan selalu memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia seperti kinerja pegawai.

Sebagai salah satu pemegang peranan penting dalam keberhasilan instansi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan perkembangan kualitasnya. Kualitas Sumber daya Manusia pada sebuah instansi dapat diukur melalui kinerja pegawai. Hasil kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi akan selalu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menghasilkan kualitas kinerja yang berbeda-beda pada setiap pegawainya tergantung pada hasil kerja masing-masing pegawai tersebut.

Secara etimologi kinerja berasal dari bahasa latin *Performance* yang berarti prestasi. Seperti yang dijelaskan oleh (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan suatu bentuk perilaku kerja yang telah dicapai untuk memenuhi tanggungjawab yang telah diberikan dalam bentuk tugas-tugas yang harus dikerjakan. (Hamdiyah, 2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai memberikan cerminan untuk perbandingan antara kinerja yang telah dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dilakukan demi mencapai kinerja pegawai yang Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah ditargetkan atau disyaratkan kepada seseorang. Kinerja menentukan berkembang atau tidaknya kemampuan individu terhadap pekerjaan yang diberikan, bahkan kinerja juga menentukan kemampuan instansi dalam bekerja karena semua elemen, unsur yang ada di dalam sebuah instansi memiliki tugas meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan instansi.

Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar merupakan Lembaga pengawasan yang bertugas sebagai pengawas dan juga Pembina bagi Lembaga-lembaga pemerintah lainnya yang ada dikabupaten Kampar. Jumlah pegawai di dalam Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar sebanyak 83 orang yang mana 65 orang Pegawai Negeri Sipil dan 18 Tenaga Harian Lepas (THL) dan Tenaga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kerja Sukarela (TKS). Berikut adalah jumlah pegawai yang ada di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar sesuai dengan Golongan dan Pendidikan:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar Berdasarkan Pangkat/Golongan dan Pendidikan

No	Pangkat/Golongan	SMA	D3	S1	S2	Jumlah
1	Pembina Utama Madya (IV/d)				1	1
2	Pembina Utama Muda (IV/c)				4	4
3	Pembina Tk.I(IV/b)			4	6	10
4	Pembina (IV/a)			8	1	9
5	Penata Tk.I (III/d)			11	6	17
6	Penata (III/c)			8	3	11
7	Penata Muda Tk.I (III/b)			2	1	3
8	Penata Muda (III/a)			7		7
9	Pengatur Tk.I (II/d)	1				1
10	Pengatur (II/c)	2				2
11	Staff	16	2			18
Jumlah		19	2	40	22	83

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kampar 2021

Pada umumnya inspektorat sebagai Lembaga pengawas yang bertanggungjawab melakukan pengawasan pelaporan dan pertanggungjawaban semua instansi-instansi yang berada dibawah pemerintahan. Bukan hanya melakukan pengawasan saja, inspektorat juga bertugas sebagai lembaga pembinaan bagi instansi-instansi pemerintahan yang memberikan pembinaan terkait dengan penggunaan dana dan pelaporan pertanggungjawaban instansi-instansi yang diawasi. Jika dilihat sekilas tugas inspektorat tidak terlalu banyak sebagai lembaga pengawas dan pembina. Akan tetapi, proses pekerjaan inspektorat dalam melakukan pengawasan sangat kompleks dan rumit.

Misal di inspektorat kabupaten Kampar setiap tahunnya turun ke lapangan untuk memeriksa pekerjaan-pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh instansi-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

instansi pemerintah yang lain dengan tujuan untuk melakukan pengawasan dengan jumlah instansi yang tidak sedikit yaitu puluhan hingga ratusan instansi. Tentunya pekerjaan pemeriksaan ini membutuhkan ketelitian yang sangat tinggi, sehingga kinerja pegawai dalam melakukan pemeriksaan harus juga sangat baik karena kinerja menentukan keberhasilan instansi dalam melakukan tugasnya. Penilaian kinerja pada pegawai pada kantor inspektorat kabupaten Kampar berpedoman pada Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan&Rb) Nomor 12 Tahun 2015 dengan mengkategorikan peringkat kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kategori Peringkat Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar

No	Kategori	Nilai Angka	Keterangan
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-89,99	Memuaskan,
3	BB	>70-79,99	Sangat Baik,
4	B	>60-69,99	Baik,
5	CC	>50-59,99	Cukup (memadai),
6	C	>40-49,99	Kurang,
7	D	0-39,99	Sangat Kurang,

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kampar 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat mengacu pada Peraturan Kemenpan&Rb Nomor 12 Tahun 2015. Penilaian tersebut memiliki tujuh tingkatan predikat dengan interval penilaian 9,99 di setiap predikat. Jika Predikat paling tinggi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

adalah AA (sangat memuaskan) dengan nilai perolehan kinerja sebesar 90-100 yang berarti pekerjaan yang dilakukan pegawai sangat baik dan tepat waktu sehingga tidak ada koreksi untuk pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya predikat A (memuaskan) dengan nilai perolehan kinerja 80-89,99 yang berarti kinerja pegawai sudah baik dan juga tepat waktu dengan memiliki sedikit koreksi untuk penyelesaian. Kemudian predikat BB (Sangat Baik) dengan nilai perolehan kinerja 70-79,99 yang berarti pekerjaan yang dilakukan selesai dengan baik, namun memiliki beberapa koreksi dari atasan. Selanjutnya predikat CC (Cukup/Memadai) dengan nilai perolehan kinerja 60-69,99 yang berarti pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan namun dengan cukup banyak koreksi dari atasan.

Selanjutnya predikat C (kurang) dengan nilai perolehan kinerja 50-59,99 yang berarti pekerjaan yang dilakukan pegawai kurang memuaskan karena banyak koreksi yang membuat pekerjaan sedikit tertunda dalam penyelesaiannya. Yang terakhir D (sangat kurang) dengan perolehan nilai kinerja 0-39,99 yang berarti pekerjaan yang dilakukan pegawai memiliki banyak koreksi dan menunda waktu penyelesaian sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif bagi instansi.

Dengan tugas-tugas yang memerlukan analisis yang mendalam, investigasi, dan penanganan masalah yang kompleks dan rumit membuat inspektorat harus sangat berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Serta kurang adanya dukungan dari pimpinan akan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pegawai, maka dari itu pimpinan harus memberikan dukungan, dan juga penilaian kinerja yang transparan dan adil sehingga mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Semakin tinggi motivasi akan semakin baik kinerja dan semakin mudah instansi mencapai tujuannya. Penilaian kinerja pegawai kantor inspektorat melalui beberapa kategori penilaian berdasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Tercatat persentase capaian kinerja dari rentang tahun 2018-2021 pada kantor inspektorat kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Capaian Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar Tahun 2018-2021

Kategori	2018	2019	2020	2021
Persentase OPD dengan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah minimal Baik	26,67 (%)	77,42 (%)	64,52 (%)	77,42 (%)
Persentase penyelesaian tindaklanjut hasil pengawasan	55,29 (%)	60,17 (%)	71,07 (%)	76,16 (%)
Level Kapabilitas APIP	2	3	3	3
Nilai Sakip Inspektur	74,6 (%)	76,63 (%)	81,16 (%)	74,12 (%)

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kampar 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa ada 4 kategori pencapaian kinerja yaitu persentase OPD dengan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Persentase Penyelesaian tindaklanjut hasil pengawasan, Level Kapabilitas APIP, Nilai SAKIP Inspektur. Dari hasil persentase menunjukkan bahwa dari rentang 2018-2021 Persentase OPD tidak stabil yang mana antara 2018=2019 Persentase OPD meningkat sangat tinggi sebesar 50,75%, namun di tahun 2020 persentase OPD mengalami penurunan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

sebesar 12,9% dan pada 2021 naik lagi 12,9% atau sama dengan persentase OPD di tahun 2019.

Kemudian untuk kategori persentase penyelesaian tindaklanjut hasil pengawasan pada rentang tahun 2018-2021 mengalami peningkatan, namun dengan hasil yang belum signifikan pada tahun 2018-2019 persentase penyelesaian tindaklanjut hasil pengawasan meningkat sebesar 4,88%, pada tahun 2020 naik lagi sebesar 10,9% dan pada 2021 naik lagi sebesar 5,09%.

Selanjutnya, pada kategori Level Kapabilitas APIP pada rentang tahun 2018-2021 mengalami kenaikan pada tahun 2018-2019 dari Level 2 menjadi level 3, kemudian untuk tahun 2019-2021 tetap pada level 3 dan tidak mengalami penurunan. Kategori terakhir Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Inspektur juga masih belum stabil pada rentang 2018-2020 Nilai SAKIP Inspektur mengalami kenaikan. 2018-2019 naik sebesar 2,03%, pada tahun 2020 naik lagi sebesar 4,53%, namun di tahun 2021 turun sebesar 7,04%. Hasil dari keempat kategori tersebut mengindikasikan kinerja pegawai pada kantor inspektorat sudah ada pada predikat Sangat Baik akan tetapi masih belum stabil karena nilai persentasenya naik turun.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, baik itu tujuan sosial maupun mencari keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut peran manusia menjadi salah satu penggerak yang wajib terlibat. (Sutrisno, 2020) mengungkapkan motivasi manusia dalam bekerja harus dipahami untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan kehendak organisasi karena perilaku manusia

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

adalah cerminan paling dasar dari motivasi, dengan kata lain motivasi tersebut yang dapat menentukan perilaku manusia dalam bekerja.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam satu kondisi tertentu untuk bergerak ke dengan terarah dan teratur. Dorongan ini dalam bentuk perasaan yang kuat dan juga keinginan yang muncul untuk menyelesaikan sesuatu yang menjadi tanggung jawab. Hal ini ditandai dengan menunjukkan adanya perubahan energi dari dalam diri seseorang (Mangkunegara, 2017).

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Seperti yang diungkapkan (Daniel, 2022) motivasi berhubungan erat dengan keyakinan, seseorang yang termotivasi demi memenuhi keinginan dan kebutuhan akan menimbulkan emosi dorongan dari dalam dirinya, hal tersebut akan membuat seseorang tersebut akan melakukan Upaya-upaya guna menunjang tujuan instansi.

Reward merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh pegawai yang professional (Sunarto, Rusilowati, & Eka, 2017). Sementara pengertian reward menurut (Kawulur, Areros, & Pio, 2018) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, reward menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada pegawai Reward dapat diberikan dalam bentuk pujian dari atasan atau konsumen, kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tujuan dari pemberian reward sendiri adalah agar seseorang tersebut dapat bekerja lagi dengan lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian *reward* bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan menguatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Pada kantor inspektorat *reward* diberikan kepada pegawai bertujuan untuk mengapresiasi kinerja pegawai yang telah menyelesaikan kinerjanya sesuai dengan target yang ingin dicapai dan juga memenuhi indikator capaian kinerja di lingkungan inspektorat kabupaten Kampar.

Dengan adanya *reward* diharapkan pegawai dapat lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai Negeri Sipil diberikan *reward* pengabdian selama 10 tahun keatas dalam bentuk lencana, yaitu satya lencana untuk pengabdian 10 tahun, 20 tahun, 30 tahun dari presiden Republik Indonesia. Di inspektorat kabupaten Kampar sendiri *reward* yang diberikan adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk sertifikat dan juga plakat sebagai pegawai terbaik yang langsung diserahkan oleh Inspektur kepada pegawai disetiap satu kali dalam setahun.

Setiap tahunnya inspektorat kabupaten Kampar selalu memberikan penghargaan bagi pegawainya. Penghargaan yang diberikan kepada salah satu pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik. Berikut adalah nama-nama pegawai terbaik kantor inspektorat kabupaten Kampar dari tahun 2018-2022:

Tabel 1.4 Rekapitulasi Pegawai Terbaik Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang diberi hadiah	Kategori	keterangan
2018	83	1	Pegawai terbaik	1 kali
2019	83	1	Pegawai terbaik	1 kali
2020	83	1	Pegawai terbaik	1 kali
2021	83	1	Pegawai terbaik	1 kali
2022	83	1	Pegawai terbaik	1 kali

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kampar 2024

Dengan adanya hadiah, maka harus diiringi juga dengan pemberian hukuman. Hukuman diberikan dengan tujuan agar pegawai melakukan pekerjaan secara terarah dan terorganisir sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Hukuman merupakan cara untuk menjadikan tingkah laku pegawai dalam bekerja tidak melenceng dan membuat kesalahan sehingga mengurangi risiko kerugian bagi instansi. Hukuman merupakan suatu sanksi yang ditampilkan kepada seseorang atas kesalahan yang dibuat.

Salah satu hal yang penting dengan adanya hadiah dan hukuman adalah untuk menjaga semangat dan juga disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pemberian hadiah dan hukuman memberikan dampak yang berbanding lurus. Semakin sering pegawai mendapat penghargaan atas prestasi yang dicapai maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja untuk kedepannya. Begitu juga dengan hukuman, semakin sering pegawai mendapatkan hukuman atas kesalahan maka akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menimbulkan rasa malas dan menurunnya semangat kerja dan membuat kinerja menjadi terganggu.

Pegawai negeri sipil telah diatur manajemenya dalam Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukuman atas pelanggaran pegawai terbagi kedalam tiga golongan yaitu ringan, sedang, dan berat. Untuk hukuman ringan diberikan hukuman penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, untuk pelanggaran sedang diberikan hukuman penundaan kenaikan pangkat selama dua tahun, untuk pelanggaran berat diberikan hukuman pemberhentian secara hormat dan tanpa hormat. Di lingkungan kantor inspektorat juga menerapkan hukuman serupa dan juga hukuman instansi dengan memotong Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bagi pegawai sebesar 5%.

Pada kantor inspektorat kabupaten Kampar sangat menjaga kedisiplinan pegawai agar tidak terjadi kesalahan dan pelanggaran dalam pekerjaan yang dilakukan. Sehingga instansi memperketat kinerja pegawai dengan menerapkan hukuman. Berikut adalah data pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan di akantor inspektorat kabupaten Kampar dari tahun 2018-2022:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.5 Rekapitulasi Pegawai yang Melakukan Kesalahan dalam Pekerjaan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang dihukum	Kategori	Keterangan	Persentase
2018	83	2	Ringan	3 kali	2,4%
2019	83	6	Ringan dan sedang	6 kali	7,2%
2020	83	9	Ringan dan sedang	9 kali	10,8%
2021	83	5	Ringan	7 kali	6,02%
2022	83	3	Ringan	4 kali	3,6%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kampar 2024

Oleh karena itu berdasarkan pada fenomena yang terjadi tersebut penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN HADIAH (*REWARD*) DAN HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas diperoleh rumusan masalah yaitu;

- 1) Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar?
- 2) Apakah pemberian Hadiah (*Reward*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 3) Apakah Pemberian Hukuman (*Punishment*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar?
- 4) Apakah Motivasi, Pemberian Hadiah (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar?

13. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah diatas diperoleh tujuan penelitian yaitu;

- 1) Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh dari pemberian hadiah (*reward*) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh dari pemberian hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar

14. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis dan juga praktis adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen pada umumnya, khususnya terkait dengan pengetahuan tentang kinerja pegawai atau pegawai yang dipengaruhi oleh banyak variable yang lain.

- 2) Manfaat secara praktis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi acuan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja terutama dalam pemberian hadiah dan juga hukuman terhadap pegawai.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu manajemen, terkhusus pada konsentrasi ilmu manajemen sumber daya manusia. Dan dapat menjadi perbandingan penelitian dalam bidang yang sama

c. Bagi publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara sistematis susunan penelitian ini terdiri dari enam bab yang masing-masing bab mempunyai sub bab. Sub-bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang asal usul masalah, rumusnya, tujuan dan kelebihanannya, penerapannya, serta sistematika penulisannya.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab landasan teori ini membahas teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian.

BAB III : METODE 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 merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bab metode penelitian berisi kajian-kajian metodologi penelitian mulai dari lokasi penelitian, instrumen penelitian, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Bab ini akan memberikan gambaran umum tentang institusi, termasuk bagan organisasi, sejarah, dan nilai-nilai inti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Di dalam bab ini akan memberikan penjelasan penutup terkait penelitian yang dilakukan dalam bentuk kesimpulan dan juga saran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk disiplin ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah kunci dari pencapaian tujuan instansi karena yang diawasi dan dikendalikan adalah manusia dengan pola pikir, emosi, dan prinsip yang bermacam-macam. Manajemen sumber daya manusia lebih rumit dalam pelaksanaannya dikarenakan mengendalikan individu atau kelompok yang berbeda visi agar dapat mencapai tujuan bersama.

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian strategi dalam instansi. Dalam memandang manajemen sumber daya manusia harus dipandang secara luas dan modern untuk mengelola manusia secara efektif dan untuk itu maka harus dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan juga kemampuan untuk mengelolanya. Seperti yang diungkapkan oleh (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengadaan, perencanaan, Pembangunan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga diungkapkan oleh (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur peranan sumber daya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

manusia yang dimiliki oleh organisasi secara efektif dan efisien untuk mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan juga peran manusia di dalam organisasi untuk memaksimalkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Bintoro & Daryanto, 2017).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mendalami tentang cara mengatur peran dan hubungan sumber daya manusia di dalam instansi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, Dalam manajemen sumber daya manusia menggunakan konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya semata-mata sumber bisnis saja. Kajian manajemen sumber daya manusia meliputi, psikologi, sosiologi, dan lain-lain yang menyangkut kepada pribadi setiap pegawai.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia sangat beragam, tergantung pada perkembangan dimasing-masing. Hal ini membuat sulitnya mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia. Menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2016) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- 1) Mengimplementasikan dan menjaga kebijakan-kebijakan sumber daya manusia ke dalam prosedur yang meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 2) Membantu pengembangan organisasi secara keseluruhan secara umum terutama pada strategi yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 3) Memberikan dukungan dan bantuan kepada manajer dalam mencapai tujuan dan fungsi manajemen.
- 4) Menangani krisis dan kondisi yang sulit dengan para pekerja yang menghambat tujuan organisasi dapat tercapai
- 5) Bertugas sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai-nilai manajemen sumber daya manusia.
- 6) Menjamin tersedianya media komunikasi antara manajemen dan pekerja.
- 7) Sebagai pemberi pertimbangan manajemen dalam menetapkan sumber daya manusia dalam merekrut pekerja yang memiliki dedikasi, pengalaman, motivasi kerja yang tinggi, memenuhi tanggung jawab dan selalu siap.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Firmansyah & Mahardika, 2018) Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Henry Fayol dalam (Tim MGMP Pati, 2015) mengungkapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu:

- 1) Perencanaan (*Planning*)
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
- 3) Komando (*Commanding*)
- 4) Koordinasi (*Coordinating*)
- 5) Pengawasan (*Controlling*)

George R Terry baru-baru ini menjelaskan fungsi-fungsi manajemen, sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*)
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
- 3) Pergerakan (*Actuating*)
- 4) Pengawasan (*Controlling*)

2.2. KINERJA

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hal yang harus menjadi pusat perhatian bagi semua organisasi, baik organisasi profit maupun nonprofit. Kinerja kunci dari aktivitas organisasi dalam melangkah mencapai visi dan misi organisasi. (Moehiriono, 2014) kinerja merupakan sesuatu yang digambarkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi mengenai tentang kebijakan dan progress pencapaian suatu program dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut (Rivai, 2013) kinerja telah menjadi istilah yang sudah sangat banyak digunakan dalam melakukan sebuah tindakan dan aktifitas dari sebuah organisasi pada periode tertentu. Istilah kinerja ini m memproyeksikan sejumlah standar seperti akuntabilitas, pertanggungjawaban, efisiensi, Dengan mendeskripsikan tiga komponen penting yaitu penilaian, ukuran, dan tujuan. Instansi mengharapkan adanya perilaku yang baik dari setiap pegawai untuk membuat instansi berada dalam koridor mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Haryaka, 2021) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan kerja merupakan sesuatu yang ada pada diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tergantung dengan potensi yang dimiliki. Kinerja akan menjadi baik jika potensi kemampuan bekerja dimanfaatkan dengan baik dan kemauan yang tinggi. Sebaliknya, jika potensi tidak dimanfaatkan akan membuat kinerja menjadi terhambat.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan bentuk dukungan dan dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Motivasi yang positif akan menghasilkan energi positif dalam bekerja. Kinerja akan lebih baik dan semakin baik jika kemauan dan motivasi pegawai juga tinggi. Namun sebaliknya, kinerja akan menurun apabila kemauan dan motivasi pegawai kecil.

2.2.3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kristansi & Pangastuti, 2019) sebuah pekerjaan diukur dengan menggunakan standar acuan yang disebut dengan indikator untuk melihat perkembangan sumber daya dalam mencapai hasil kinerja. Berikut ada lima indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja pegawai diukur melalui seberapa baik tingkat penyelesaian kinerja, kesempurnaan tugas-tugas yang diberikan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas diukur dengan jumlah pekerjaan yang telah selesai, jumlah siklus aktivitas yang dikelola dengan kata lain kuantitas diukur berdasarkan jumlah target yang harus diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari siklus aktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan jumlah waktu yang ditentukan dengan sudut pandang koordinasi memaksimalkan hasil output.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4) Efektivitas

Efektivitas diukur berdasarkan penggunaan sumber daya yang maksimal dan menaikkan hasil dari setiap unit yang dihasilkan.

5) Kemandirian

Kemandirian diukur dengan komitmen kerja pegawai dalam menjalankan aktifitas pekerjaan. Komitmen kerja sendiri merupakan tingkatan Dimana pegawai telah memiliki rasa keterikatan dan tanggung jawab terhadap instansi.

2.3. MOTIVASI

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sebuah kata yang berasal dari Bahasa latin Movere yang memiliki arti gerak atau dorongan untuk bergerak atau yang menggerakkan. (Sitorus, 2020) mengungkapkan Motivasi disebut juga keinginan, kemauan, dorongan, dan dukungan akan sesuatu hal yang dapat membuat seseorang terdorong dan bersemangat untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan cara-cara tertentu. (Manulang & Wardini, 2020) bentuk motivasi atau daya rangsangan yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya berbeda antara pegawai satu dengan yang lain.

Menurut (Winardi, 2016) motivasi merupakan suatu kondisi Dimana timbulnya sikap antusiasme dan presistensi dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

melakukan pekerjaan hasil dari proses yang bersifat internal dan eksternal. Menurut (Mohtar, 2019) Motivasi adalah perilaku yang muncul dari dalam diri seseorang karena adanya dorongan untuk menuju ke arah tertentu. Menurut (Sinungan, 2016) Motivasi adalah perilaku yang terarah menuju tujuan tertentu akibat dari adanya keadaan kejiwaan yang mendorong seseorang untuk bergerak melakukan kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan atau mencari kepuasan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas motivasi adalah daya perangsang, pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang ataupun dari luar diri seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Menurut (Manulang & Wardini, 2020) bentuk motivasi atau daya rangsangan yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya berbeda antara pegawai satu dengan yang lain Perbedaan tersebut dilandaskan oleh tujuan, motif dan kebutuhan pegawai yang berbeda-beda dan juga perbedaan waktu dan tempat pelaksanaan yang juga berbeda. Oleh karenanya dalam memberikan motivasi kepada pegawai harus diselidiki motivasi yang seperti apa yang akan diberikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.3.2. Tujuan Motivasi

Menurut (Pramana, 2021) tujuan dari motivasi kepada pegawai yaitu untuk mengubah atau memperbaiki perilaku pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Manfaat yang diperoleh dengan adanya motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan instansi
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Meningkatkan loyalitas, keaktifan dan partisipasi pegawai
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dengan tugas-tugasnya
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku
- 9) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 10) Menciptakan hubungan kerja yang baik.

2.3.3. Macam-Macam Bentuk Motivasi

Motivasi diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu:

- 1) Motivasi *Intrinsik*

Motivasi *intrinsik* adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang berupa kesadaran diri yang memiliki sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Kesadaran diri ini lah yang secara langsung dimiliki oleh seseorang sehingga dia mau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dan ingin menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab yang telah diembankan. Dengan kata lain motivasi bersumber dari sesuatu yang sedang dikerjakan. Baik itu demi memenuhi kebutuhan hidup atau memungkinkan mencapai tujuan yang lain yang memberikan harapan positif di masa yang akan datang.

2) Motivasi *Ekstirnsik*

Motivasi *ekstrinsik* merupakan motivasi yang timbul karena dirangsang terlebih dahulu oleh beberapa sumber dari luar diri seseorang berupa motif-motif yang mengharuskan seseorang tersebut harus mengerjakan sesuatu. Seperti misal pekerja yang bekerja demi mendapat gaji/upah, jabatan/posisi. Inilah yang biasa disebut sebagai rangsangan motivasi.

2.3.4. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2020) indikator Motivasi meliputi lima elemen, yaitu :

- 1) Kebutuhan pengakuan diri, kebutuhan untuk diapresiasi, mendapatkan kehormatan dan dihargai orang lain
- 2) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menyadari potensi yang dimiliki untuk dapat dikembangkan secara optimal.
- 3) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang berasal dari unsur-unsur kehidupan seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan.
- 4) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan mendapatkan perlindungan dari bahaya, dan ancaman yang ada di lingkungan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 5) Kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan untuk dapat berinteraksi dan diterima dalam kelompok sosial pekerja.

2.4. Hadiah (*Reward*)

2.4.1. Pengertian Hadiah (*Reward*)

Hadiah (*Reward*) Didalam Kamus Bahasa Inggris diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian hadiah secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan. Hadiah merupakan bentuk dari penghargaan, ganjaran, imbalan yang didapat atas prestasi yang diraih seseorang yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2020) hadiah bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai sebagai bentuk apresiasi dari instansi. Bentuk pemberian hadiah dari instansi bukan hanya dalam bentuk uang saja, melainkan juga pemberian fasilitas dan material juga kesempatan berkarir di jenjang yang lebih tinggi. Pemberian hadiah dari instansi bukan berarti menggambarkan bahwa pegawai telah memberikan semua yang dimiliki kepada instansi akan tetapi instansi sudah sewajarnya memberikan hadiah sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai karena pada dasarnya hadiah diberikan sebagai hasil penjualan kinerja pegawai kepada instansi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.4.2. Tujuan Pemberian Hadiah (*Reward*)

Menurut (Ningrum, 2022) pemberian hadiah kepada pegawai memiliki beberapa tujuan:

1) Kepuasan Kerja atas Balas Jasa

Dengan adanya hadiah sebagai tanda balas jasa dari instansi kepada pegawai, maka ini akan meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

2) Bekerja sama

Dengan adanya hadiah juga akan meningkatkan ikatan kerja sama yang baik antara instansi dengan pegawai dan juga akan membangun rasa loyalitas pegawai kepada instansi

3) Pemberian Efektif

Dengan adanya hadiah juga berdampak pada pengadaan pegawai yang professional sehingga akan lebih mudah sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri.

4) Stabilitas pegawai

Dengan adanya hadiah maka stabilitas pegawai akan lebih terjamin karena tingkat pergantian pegawai yang relatif kecil.

5) Disiplin kerja

Dengan adanya hadiah maka pegawai akan lebih mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4.3. Macam-Macam Bentuk Hadiah (*Reward*)

Menurut (Wijaya, 2021) macam-macam bentuk hadiah yaitu :

1) Hadiah Finansial

Hadiah Finansial merupakan salah satu bentuk pemberian dari instansi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan kata lain hadiah menjadi tolak ukur dalam memberikan pertimbangan jasa yang telah diberikan pegawai kepada instansi. Contohnya, upah, gaji, insentif, kompensasi.

2) Hadiah Non Finansial

Hadiah Non Finansial merupakan bentuk pemberian dari instansi kepada pegawai bukan dalam bentuk barang atau uang. Hadiah non finansial diberikan dalam bentuk pujian dan ucapan terimakasih. Bentuk ucapan terimakasih dapat menjadi sumber inspirasi bagi pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja karena ucapan terimakasih dari atasan akan memberikan dampak motivasi kepada pegawai.

2.4.4. Indikator-Indikator Pemberian Hadiah (*Reward*)

Ada Beberapa indikator terkait tentang hadiah:

- 1) Gaji adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh instansi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam bentuk uang. Pada umumnya di pemerintahan gaji pegawai biasanya dibayarkan setiap satu kali sebulan, satu kali dalam tiga bulan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tergantung instansi dan pangkat jabatan yang dimiliki oleh pegawai.

- 2) Penghargaan, (Pramono, 2019) merupakan bentuk apresiasi instansi kepada pegawai berupa bentuk imbalan materian dan non material. Penghargaan diberikan atas pekerjaan yang dilakukan dengan sangat baik dan juga untuk meningkatkan semangat kerja pegawai kedepannya.
- 3) Pujian (Husmayadi & Pamungkas, 2006) adalah pernyataan atau penghargaan yang tulus atas kebaikan atau keunggulan orang lain. Dengan adanya pujian ini pegawai akan lebih bersemangat melakukan pekerjaan dan bisa meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi.
- 4) Cuti, (Pratama, 2022) adalah hakatas pembebasan dari semua tanggung jawab pekerjaan pegawai sesuai dengan kesepakatan dengan instansi.
- 5) Tunjangan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh instansi kepada pegawai. tunjangan merupakan penghasilan pendukung diluar dari gaji untuk menunjang penghasilan pegawai, misalnya tunjangan kinerja, tunjangan kedudukan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, tunjangan Kesehatan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.5. Hukuman (*Punishment*)

2.5.1. Pengertian Hukuman (*Punishment*)

Hukuman dalam kamus besar Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang diberikan kepada seseorang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. Hukuman adalah sebuah cara untuk mendisiplinkan pegawai yang melanggar tata tertib yang dibuat oleh instansi. Setiap instansi pasti memiliki tujuan, dalam menjalankan tujuan tersebut, agar selalu terarah dan satu tujuan maka dibuatlah aturan-aturan yang mengikat sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika aturan-aturan tersebut tidak diterapkan pada lingkungan kerja maka itu akan menghambat tujuan instansi. Oleh karena itu, untuk mengikat antara aturan tersebut.

Pemberian hukuman memiliki mekanisme seperti berikut:

- 1) Pemberian hukuman langsung yang secara langsung berpengaruh pada kondisi finansial pegawai seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain.
- 2) Pemberian hukuman tidak langsung yang secara tidak langsung berpengaruh pada kondisi finansial pegawai, akan tetapi memberikan dampak psikologis kepada pegawai secara nyata.

Menurut (Ningrum, 2022) hukuman tidak diberikan kepada pegawai tanpa alasan yang jelas dan semua harus bersifat objektif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

terlepas dari sudut pandang subjektif. Berdasarkan pada penjelasan di atas hukuman adalah suatu bentuk ancaman hukum yang mengikat pegawai untuk memperbaiki kinerja pegawai jika melakukan pelanggaran. Penerapan hukuman sangat penting bagi Instansi karena dengan adanya hukuman mampu mendisiplinkan pegawai dan bekerja lebih profesional.

2.5.2. Tujuan Pemberian Hukuman (*Punishment*)

Tujuan dari pemberian hukuman adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk pembalasan hukum, hukuman diberikan oleh instansi kepada pegawai sebagai balasan atas pelanggaran dan kelalaian yang dilakukan oleh pegawai.
- 2) Untuk memperbaiki hukum, hukuman diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pelanggar tidak melakukan kesalahan lagi di masa yang akan datang.
- 3) Untuk memberikan perlindungan hukum, hukuman diberikan untuk melindungi pegawai dari perbuatan yang melanggar tata tertib dan aturan yang ditetapkan dan juga dapat melindungi instansi dari kejahatan yang dilakukan pelanggar
- 4) Untuk mengganti rugi hukum, hukuman diberikan dengan tujuan untuk menjamin instansi mendapatkan ganti atas kerugian yang dialami akibat dari kejahatan yang dilakukan oleh pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) Untuk menakut-nakuti, hukuman diberikan untuk menakut-nakuti pegawai sehingga pegawai akan berusaha untuk tidak melakukan pelanggaran.

2.5.3. Macam-Macam Bentuk Hukuman (*Punishment*)

Menurut (Mundiri & Jailani, 2019) macam-macam bentuk *punishment* adalah:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1) Hukuman *Preventif*

Hukuman *Preventif* adalah hukuman yang diterapkan kepada pegawai dengan tujuan untuk memberi tindak pencegahan sehingga resiko terjadinya pelanggaran dapat diantisipasi terlebih dahulu. Jika manajemen melakukan contoh dari hukuman *preventif* ini adalah Standar Operasional Prosedur yang berguna agar pegawai memiliki pedoman dalam melakukan pekerjaan sehingga dengan adanya Standar Operasional Prosedur ini manajemen terlebih dahulu mencegah terjadinya pelanggaran. Berikut ini beberapa contoh hukuman *preventif* yaitu:

- a. Tata tertib merupakan butiran aturan-aturan yang dibuat oleh manajemen untuk dipatuhi dan ditaati oleh seluruh pegawai. tata tertib dibuat melalui kesepakatan antara pihak instansi dan pegawai sebelum bekerja di instansi tersebut
- b. Anjuran dan perintah merupakan perkataan yang dikeluarkan oleh atasan kepada bawahan sehingga pegawai harus bekerja mengikuti perintah dan anjuran tersebut.
- c. Larangan adalah tindakan-tindakan yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam lingkungan pekerjaan. Pelanggaran terjadi akibat dari pegawai tidak mengindahkan larangan-larangan yang dibuat oleh instansi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- d. Paksaan merupakan perilaku dimana instansi menetapkan hukum secara spontan dan disertai dengan ancaman dan intimidasi sehingga pegawai tidak memiliki pilihan untuk menolak hukum tersebut.
- e. Disiplin merupakan perasaan yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di dalam instansi.

2) Hukuman *Represif*

Hukuman *represif* merupakan hukuman yang diberikan oleh instansi kepada pegawai Ketika pegawai tersebut melakukan pelanggaran. Hukuman *represif* ini diberikan untuk memberikan efek jera kepada pegawai agar kedepannya pegawai tidak lagi melakukan pelanggaran dalam melakukan pekerjaan. Bentuk hukuman *represif* yaitu:

- a. Hukuman ringan, hukuman ringan diberikan untuk pelanggaran yang tidak terlalu berdampak merugikan kepada instansi hanya membuat pekerjaan sedikit terganggu. Hukuman ringan misalnya diberikan dalam bentuk peringatan, teguran, dan pernyataan baik secara lisan maupun tertulis.
- b. Hukuman sedang, hukuman sedang diberikan untuk pelanggaran yang membuat pekerjaan menjadi terhambat dalam prosesnya sehingga instansi memberikan hukuman

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

biasanya dengan bentuk pemotongan tunjangan/gaji, penundaan kenaikan pangkat.

- c. Hukuman berat, hukuman berat diberikan untuk pelanggaran yang sudah tidak bisa dimaafkan lagi dan memberikan dampak buruk bagi instansi sehingga hukuman berat diberikan dalam bentuk penurunan pangkat bahkan pemberhentian pegawai secara hormat ataupun tidak hormat.

2.5.4. Indikator-Indikator Hukuman (*Punishment*)

Indikator-indikator hukuman adalah :

- a. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi

Pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus dilakukan dengan konsentrasi tinggi dan teliti sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi.

- b. Adanya hukuman yang lebih berat

Hukuman yang diterapkan oleh instansi sebaiknya dapat memberi efek jera dan juga rasa takut pada pegawai, sehingga pegawai lebih mendisiplinkan dirinya dalam melakukan pekerjaan

- c. Hukuman yang diberikan dengan adanya kejelasan

Hukuman yang diberikan harus memiliki status kejelasan sesuai dengan kesalahan yang dibuat oleh pegawai. Jika pegawai melakukan kesalahan kecil maka harus diberi hukuman ringan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

jika pegawai melakukan kesalahan besar maka harus diberi hukuman yang berat.

d. Hukuman diberikan segera setelah bukti adanya pelanggaran

Hukuman harus diberikan ketika ditemukannya bukti seorang pegawai melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga permasalahan tidak menjadi berlarut-larut dan menumpuk.

2.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah pendorong atau perangsang yang diperlukan oleh individu atau kelompok dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut David Mc Clelland dalam (Hasibuan, 2016) berdasarkan pada teori motivasinya produktivitas pegawai dapat ditentukan dengan adanya “virus mental” yang ada didalam diri pegawai sehingga mendorong pegawai untuk memperoleh prestasi semaksimal mungkin.

Virus mental tersebut diklasifikasikan kedalam 3 golongan kebutuhan : Kebutuhan untuk keberhasilan (*need of achievement*), kebutuhan untuk memperluas keberhasilan (*need of affiliation*), kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*). Berdasarkan pada penelitian (Putri Novita, 2021) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

2.7. Pengaruh Pemberian Hadiah (*Reward*) Terhadap Kinerja

Pemberian hadiah kepada pegawai merupakan salah satu strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai karena pada dasarnya sifat seorang pegawai ingin dihargai. Dalam teori maslow diungkapkan bahwa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

manusia memiliki kebutuhan penghargaan di dalam dirinya seperti kebutuhan prestasi, otonomi dan harga diri dan juga pengaruh dari luar seperti pengakuan, perhatian, dan juga status terpadang sehingga manusia akan melakukan pekerjaan yang maksimal untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Berdasarkan pada penelitian (Muhammad Zakariah, 2021) pemberian hadiah (*reward*) berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.8. Pengaruh Pemberian Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja

Hukuman merupakan salah satu cara manajemen mengendalikan pekerjaan pegawai. Sebagai manusia yang memiliki kodrat salah, pegawai dalam melakukan pekerjaan pasti memiliki kesalahan dalam bekerja. Agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan hati-hati maka diciptakan hukuman bagi pegawai untuk menghindari dan meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan. (Fahmi, 2017) mengungkapkan bahwa adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika pegawai tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat pegawai tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut.

Hadiah dan hukuman adalah dua hal yang berbanding terbalik. hadiah merupakan pemberian dalam bentuk positif dan hukuman pemberian dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

bentuk negatif. Jika keduanya diberikan secara tepat akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. karena dengan metode ini akan memunculkan dampak rasa ketidaksenangan dalam diri pegawai sehingga pegawai melakukan pekerjaan dengan terarah, Berdasarkan pada penelitian (Hasman, 2018) pemberian hukuman berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.9. Pandangan Islam Terkait Variabel

2.9.1. Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja digambarkan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat ke-97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*

Sebagaimana yang dimaksud oleh ayat tersebut bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan harus dengan Ikhlas dan baik. Hal ini selaras dengan tanggungjawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang di embankan oleh negara kepadanya. Dan dari kinerja yang baik tersebut pasti akan mendapat balasan yang setimpal sesuai dengan kinerja yang telah dikerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja juga dijelaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat ke-105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”*.

Dalam ayat ini Allah menegaskan kepada hamba-Nya untuk bekerja. Pekerjaan sebagai dasar dalam mencari nafkah dan rezeki yang telah diturunkan oleh Allah kepada hamba-Nya. Allah akan selalu menolong dan memberikan petunjuk kepada hamba-Nya yang ingin bekerja.

2.9.2. Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi dalam pandangan islam digambarkan dengan sangat oleh Allah SWT di dalam Al-Qur'an surah An-Najm Ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : *“bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”*

Dan juga Al-Qur'an potongan surah Ar-Ra'du Ayat 11 :

إِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوْا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Artinya : "...Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka."

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman-Nya bahwa Allah selalu memerintahkan hamba-Nya untuk membekali diri dan mencari apa-apa saja yang baik. Baik itu untuk mencari makan maupun melakukan pekerjaan. Firman Allah tersebut menunjukkan bahwa Allah selalu mendorong hamba-Nya untuk selalu mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan hadist Nabi SAW

Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: *"Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu."* (HR. Bukhari-Muslim)

Hadist tersebut memberikan gambaran motivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik dengan niat untuk merubah kehidupan menuju kejalan yang lebih baik dan bermanfaat bagi sesama.

2.9.3. Pemberian Hadiah (*Reward*) dalam Pandangan Islam

Pemberian hadiah dalam islam memiliki beberapa perbedaan dalam penetapannya karena menurut sebagian ulama hadiah itu dapat membuka jalan bagi seorang pegawai untuk melakukan suap/gratifikasi. Akan tetapi ada juga pendapat ulama yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

membolehkan memberi hadiah atas dasar tujuan untuk memuliakan seseorang, seperti atas prestasi, atau peranan dan jasa yang diberikan oleh seseorang tersebut terhadap masyarakat. Seperti pendapat (Al-Anshari) :

“Hadiah adalah penyerahan hak milik harta benda tanpa ganti rugi yang umumnya dikirimkan kepada penerima untuk memuliakannya.”

Pemberian hadiah ini juga dijelaskan oleh Allah dalam Al-Qur’an surah Al-Zalzalah ayat ke-7:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya : *“barangsiapa melakukan kebaikan sebesar zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)Nya.”*

Ayat tersebut menggambarkan bahwa setiap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik akan memperoleh ganjaran atau balasan yang baik pula.

2.9.4. Pemberian Hukuman (*Punishment*) dalam Pandangan Islam

Pemberian hukuman dalam islam dijelaskan oleh Allah di dalam Al-Qur’an surah Al-Zalzalah ayat ke-8:

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: *“barangsiapa melakukan keburukan sebesar zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)Nya.”*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ayat tersebut menegaskan bahwa pekerjaan yang buruk akan memperoleh ganjaran yang buruk pula. Hal ini juga dijelaskan dalam surah Al-Ankabut ayat ke-40:

فَكُلًّا أَخَذْنَا بِذُنُوبِهِ فَمِنْهُمْ مَنْ أَرْسَلْنَا عَلَيْهِ حَاصِبًا وَمِنْهُمْ مَنْ أَخَذَتْهُ
الصَّيْحَةُ وَمِنْهُمْ مَنْ خَسَفْنَا بِهِ الْأَرْضَ وَمِنْهُمْ مَنْ أَغْرَقْنَا وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيظْلِمَهُمْ
وَلَكِنْ كَانُوا أَنْفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ

Artinya: “Maka masing-masing (mereka itu) Kami azab karena dosa-dosanya, di antara mereka ada yang Kami timpakan kepadanya hujan batu kerikil, ada yang ditimpa suara keras yang mengguntur, ada yang Kami benamkan ke dalam bumi, dan ada pula yang Kami tenggelamkan. Allah sama sekali tidak hendak menzalimi mereka, akan tetapi merekalah yang menzalimi diri mereka sendiri.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa hukuman itu diterima karena adanya keburukan, kesalahan, kejahatan dan pelanggaran yang dilakukan. Hukuman juga dapat dijadikan pembelajaran agar kesalahan atau pelanggaran tidak terulang lagi.

2.10. Penelitian Terdahulu

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian terdahulu sebagai sumber informasi. Penelitian ini membutuhkan penelitian terdahulu untuk dijadikan acuan sebagai penguji hubungan antara Motivasi, Pemberian Hadiah dan Hukuman serta kinerja. Table menampilkan penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
1	(Susandi, 2021)	Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sukses Energi di Kota Batam	X ₁ : Motivasi X ₂ : <i>Reward</i> X ₃ : <i>Punishment</i> Y: Kinerja	Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial, <i>reward</i> berpengaruh secara simultan dan parsial, dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan dan parsial	Perbedaan penelitian terdapat pada objek yang menjadi fokus penelitian, pada penelitian terdahulu objek penelitian pada pegawai Perusahaan, sedangkan objek penelitian ini pada pegawai instansi pemerintah
2	(Mawarddah, 2023)	Pengaruh motivasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember	X ₁ : Motivasi X ₂ : <i>Reward</i> X ₃ : <i>Punishment</i> Y: Motivasi	Motivasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terdapat pada objek penelitian. Pada penelitian terdahulu dilakukan pada Perusahaan sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada kantor instansi pemerintahan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
3	(Murni ati, 2022)	Pengaruh Motivasi, Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Terhadap kinerja PNS pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	X ₁ : Motivasi X ₂ : <i>Reward</i> X ₃ : <i>Punishment</i> Y: Kinerja	Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja, pemberian <i>reward</i> berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja, pemberian <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Motivasi mendominasi mempengaruhi kinerja.	Perbedaan penelitian terdapat pada metode pengumpulan data. Pada penelitian terdahulu menggunakan kuisisioner dan dokumentasi, sedangkan Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan kuisisioner
4	(Novita , 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Basarnas Pekanbaru	X: Motivasi Y: Kinerja	Motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan satu variabel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
					dependen dan satu variabel independent, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel dengan 1 variabel dependen dan 3 variabel independen
5	(Zakariah, 2021)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Pengadilan Agama Sungguminasa	X: Pemberian <i>Reward</i> Y: Kinerja Z: Tingkat Pendidikan	pemberian reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pemberian reward tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat pendidikan, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel, 1 variabel dependen, 1 variabel independen, 1 variabel intervening. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
				pegawai, pemberian reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui tingkat Pendidikan	
6	(Hasma n, 2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja Pegawai DISDUKCA PIL Kab, Enrekang	X ₁ : <i>Reward</i> X ₂ : <i>Punishment</i> Y: Kinerja	<i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, <i>Punishment</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel dan Teknik pengumpulan data. Pada penelitian terdahulu variabel yang digunakan 3 variabel dan Teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner dan dokumentasi, pada penelitian ini variabel yang digunakan 4 variabel dan Teknik pengumpulan data dengan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
					kuisisioner, wawancara, dan observasi

2.11. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah empat variabel dibagi kedalam dua kelompok variabel yaitu sebagai berikut:

Variabel Dependen (terikat) hanya dengan satu variabel, yaitu :

Y: Kinerja

Variabel independen (bebas) terdiri dari 3 variabel, yaitu :

X₁: Motivasi

X₂: *Reward*

X₃: *Punishment*

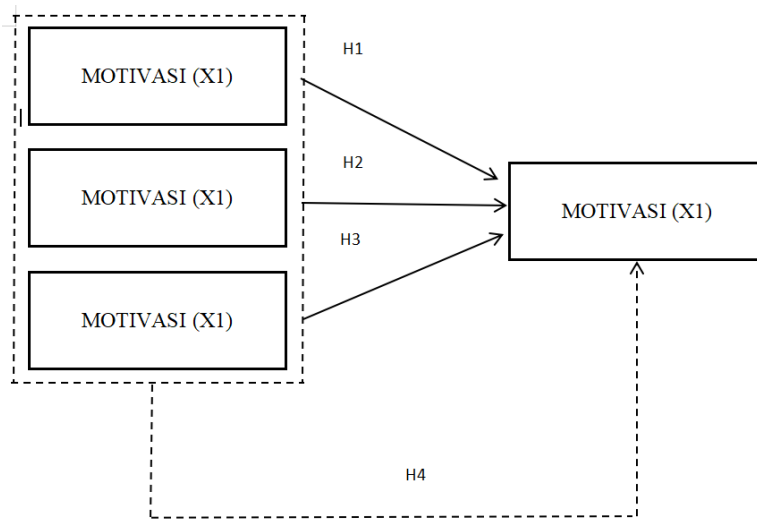
2.12. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menunjukkan cara teori menghubungkan beberapa aspek yang telah ditentukan menjadi permasalahan signifikan. Dalam penelitian ini yang menjadi kerangka pemikiran adalah Motivasi (X₁), Pemberian Hadiah (*Reward*) (X₂), Pemberian Hukuman (*Punishment*) (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Motivasi (X1), Pemberian Hadiah (*Reward*) (X2), Pemberian Hukuman (*Punishment*) (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.13. Hipotesis

Hipotesis sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan atau pertanyaan penelitian. Tantangan penelitian dapat diungkapkan sebagai perbandingan (comparison), variabel bebas (deskripsi), atau pernyataan mengenai korelasi antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penulis mengembangkan hipotesis berikut berdasarkan pada konteks situasi seperti yang dijelaskan dalam tinjauan literatur:

- 1) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada teori motivasi David mcgleeland dalam (Hasibuan, 2016) produktifitas dapat dilihat dengan adanya “virus mental” yang mendorong seseorang untuk meraih prestasi semaksimal mungkin. Semakin besar motivasi akan semakin meningkatkan rasa semangat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

bagi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Putri Novita, 2021) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

H1: Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat kabupaten Kampar

2) Pengaruh Pemberian Hadiah (*Reward*) (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Sutrisno, 2020) hadiah merupakan bentuk apresiasi dari instansi sebagai bentuk balas jasa atas kinerja baik yang telah diselesaikan oleh pegawai. Pemahaman tersebut sejalan dengan Penelitian (Muhammad Zakariah, 2021) pemberian hadiah (*reward*) berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2: Diduga Pemberian *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat kabupaten Kampar.

3) Pengaruh Pemberian Hukuman (*Punishment*) (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Fahmi, 2017) mengungkapkan bahwa adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika pegawai tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat pegawai tersebut menandatangani perjanjian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut

H3: Diduga pemberian *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat kabupaten Kampar.

4) Pengaruh Motivasi (X1), Pemberian Hadiah (*reward*) (X2), dan Hukuman (*punishment*) (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada penelitian Susandi (2021) Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial, *reward* berpengaruh secara simultan dan parsial, dan *punishment* berpengaruh secara simultan dan parsial. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pada dasarnya dalam sebuah pekerjaan harus diiringi dengan kendali aturan dan juga imbalan atas jasa yang dilakukan disertai dengan dorongan kuat dari dalam diri dan juga lingkungan.

H4: Diduga Motivasi (X1), Pemberian Hadiah (*reward*) (X2), dan Hukuman (*punishment*) (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y)

2.14. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoretis dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, operasional, dan realistik dalam konteks objek atau item penelitian yang diteliti. Berikut gagasan Variabel operasional digunakan untuk memberikan kejelasan dan kekhususan terhadap variabel penilaian:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Menurut (Moehiriono, 2014) kinerja merupakan sesuatu yang digambarkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi mengenai tentang kebijakan dan progress pencapaian suatu program dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Kristansi & Pangastuti (2019)	Likert
2	Motivasi (X1)	Menurut (Winardi, 2016) motivasi merupakan suatu kondisi Dimana timbulnya sikap antusiasme dan presistensi dalam melakukan pekerjaan hasil dari proses yang bersifat internal dan eksternal.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Hubungan Sosial 4. Kebutuhan Pengakuan Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi Sutrisno (2020)	Likert
3	Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) (X2)	Menurut (Sutrisno, 2020) hadiah bentuk balas jasa atas	1. Gaji 2. Penghargaan, Pramono (2019) 3. Pujian	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai sebagai bentuk apresiasi dari instansi.	Husmayadi&Pamungkas (2006) 4. Cuti, Pratama (2022) 5. Tunjangan	
4	Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>) (X3)	Menurut (Ningrum, 2022) Hukuman tidak diberikan kepada pegawai tanpa alasan yang jelas dan semua harus bersifat objektif terlepas dari sudut pandang subjektif.	1. Usaha untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi. 2. Adanya hukuman yang lebih berat 3. Hukuman yang diberikan dengan adanya kejelasan 4. Hukuman diberikan segera setelah bukti adanya pelanggaran Mundiri&Jailani (2019)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar yang terletak di Kelurahan Langgini, Kecamatan Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar dekat dengan stadion sepak bola dan juga SMA. Dimulainya penelitian ini dijadwalkan pada Januari 2024.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan ini digunakan karena pada hasil penelitian ini ditunjukkan dengan data yang berupa angka dan penjelasan analisis menggunakan statistik untuk melihat pengaruh dari Motivasi, pemberian hadiah dan hukuman terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan berlandaskan pada filsafat positif. Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah penelitian *Survey*. Menurut (Kusumastuti, Khoiron, & Achmadi, 2020) Penelitian *Survey* merupakan penelitian yang dilakukan dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan indikator penelitian yang tidak boleh dimanipulasi oleh peneliti dalam pelaksanaan survey.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.2.1. Data Primer

Data primer mengacu pada sumber data yang secara langsung memberikan data kepada individu atau badan yang bertanggung jawab atas pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan studi lapangan secara langsung (Sugiyono, 2019).

3.2.2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) Data sekunder berkaitan dengan informasi yang diperoleh secara tidak langsung, tidak langsung dari pengumpul data, melainkan melalui perantara seperti individu atau dokumen.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah pusat data yang berisikan objek dan subjek yang akan diteliti. Dalam penentuan populasi diperlukan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti terlebih dahulu untuk nantinya akan dipelajari oleh peneliti sebagai dasar pengambilan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dan ini adalah jumlah keseluruhan pegawai kantor inspektorat kabupaten kampar.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang ada di dalam suatu populasi. Sampel merupakan Sebagian data yang mewakili populasi untuk diteliti dan jumlahnya tentu lebih sedikit daripada populasi. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu dengan cara acak tanpa memperhatikan strata populasi tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 83 pegawai.

3.4. Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

3.4.1. Observasi

Menurut (Firdaus, 2021) Observasi merupakan suatu proses dalam Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terkait dengan peneliti tentang perilaku manusia, gejala-gejala alam, proses kerja dengan responden yang jumlahnya tidak terlalu besar. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi pada saat melakukan Praktek Kerja Lapangan.

3.4.2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan dialog tanya jawab yang dilakukan untuk memperoleh informasi terkait data yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai salah seorang pegawai bagian umum pada kantor inspektorat kabupaten Kampar.

3.4.3. Kuisiner (Angket)

Kuisiner (angket) merupakan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data. Kuisiner adalah perangkat pendukung yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

peneliti akan menggunakan kuisioner untuk disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.5. Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) instrumen penelitian alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dengan kata lain instrumen penelitian digunakan untuk meneliti fenomena yang terjadi dan sedang diamati. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel dengan menggunakan skala likert atau skala nilai 1 sampai 5. Menurut (Sugiyono, 2019) dalam instrumen penelitian yang menggunakan skala likert jawaban yang diberikan pada setiap item memiliki tingkatan dari negatif hingga positif dan dapat diartikan dengan penilaian seperti berikut:

Tabel 3. 1 Skala Nilai

JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Analisis Data

Menurut (Silaen, 2018) Analisis data memerlukan kategorisasi dan pengelompokan data yang belum diproses, serta manipulasi dan konsolidasi data untuk mencapai tujuan penelitian dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan metodologi pengumpulan data sebagai berikut:

3.6.1. Deskriptif Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2019) Statistik deskriptif mencakup teknik statistik yang menganalisis data dengan menyajikan gambaran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menyeluruh dan informatif secara visual dari data yang dikumpulkan, tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau membuat generalisasi.

Analisis deskriptif memerlukan penyajian data dengan menggunakan alat bantu visual seperti, tabel, grafik, dan diagram. Selain itu, diperhitungkan matrik statistik seperti nilai rata-rata, tertinggi dan terendah. Analisis ini dilakukan dengan tingkat kepentingan yang minimal dan tanpa margin kesalahan apa pun, karena tujuannya bukan untuk memperoleh kesimpulan menyeluruh.

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kevalidan data kuisisioner yang telah peneliti sebar, maka harus dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuisisioner. Menurut (Gunawan, 2020) uji validitas dihitung dengan menggunakan rumus product moment untuk mengetahui hubungan antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Pada penelitian ini uji validitas dihitung melalui perbandingan r tabel dengan r hitung. Bisa juga dengan menggunakan nilai signifikansi pada uji SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

“data dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, data dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji pernyataan-pernyataan yang menjadi instrumen reliabel atau tidak. Dengan kata lain instrumen yang digunakan akan menghasilkan data yang konsisten atau tidak. Uji reliabel dengan menggunakan uji *cornbach alpha* dengan hasil sebagai berikut :

“variabel dinyatakan konsisten atau reliabel jika hasil *cornbach alpha* $>0,6$, variabel dinyatakan tidak konsisten atau reliabel jika hasil *cornbach alpha* $<0,6$ ”.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk melihat variabel penelitian dengan menggunakan model regresi menghasilkan data yang konsisten, dan akurat. Uji asumsi klasik ada beberapa macam seperti berikut:

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut (Purnomo, 2016) uji normalitas digunakan untuk menguji data yang digunakan terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan kriteria sebagai berikut:

“jika nilai signifikansi $<0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data terdistribusi dengan normal.”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Gunawan, 2020) uji multikolenaritas digunakan untuk menguji korelasi antar variabel independen yang ada di dalam penelitian. Jika tidak terdapat korelasi antar variabel maka model regresi yang digunakan baik. Berikut adalah kriteria untuk uji multikolinearitas:

“Jika nilai Tolerance $< 0,10$ atau VIF $> 10,00$ artinya ada korelasi antar variabel di dalam model regresi, Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau VIF $< 10,00$ artinya tidak ada korelasi antar variabel di dalam model regresi”.

3.8.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Gunawan, 2020) uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian memiliki persamaan varian atau tidak. Berikut adalah kriteria uji heterokedastisitas:

“Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada gejala kesamaan dalam data yang digunakan, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada gejala kesamaan didalam data yang digunakan”.

3.9. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Gunawan, 2020) untuk menguji kebenaran hipotesisi penelitian maka dilakukan regresi linear berganda dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

$$Y=a+b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_nX_n$$

Dimana:

Y= Variabel Terikat

X_1, X_2, X_3, X_n = Variabel Bebas Pertama, Kedua, Ketiga, dan seterusnya

a= Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji T (Parsial)

Menurut (Gunawan, 2020) uji T digunakan untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian secara parsial dengan kriteria sebagai berikut:

“jika nilai signifikansi $<0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat”.

3.10.2. Uji F (Simultan)

Menurut (Gunawan, 2020) uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Berikut kriteria uji f:

“jika nilai signifikansi >0.05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

nilai signifikansi $<0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat”.

3.10.3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Siregar dalam (Gunawan, 2020) uji koefisien determinasi adalah uji yang dilakukan untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai uji ini memiliki rentang antara 0-1 ($0 < r^2 < 1$). Jika r^2 semakin mendekati nilai 1 berarti variabel independen secara hampir keseluruhan memiliki informasi data yang dibutuhkan untuk menguji variabel dependen. Berikut adalah cara perhitungan uji koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah Inspektorat Kabupaten Kampar

Inspektorat Kabupaten Kampar dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Kampar dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 06 Tahun 2012 tanggal 18 Juni 2012 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar dan Peraturan Bupati Kampar Nomor 54 tahun 2012 tanggal 2 Oktober 2012 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural di Lingkungan Inspektorat dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. Inspektorat Kabupaten memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu membantu Bupati Kampar dalam melaksanakan dan menentukan kebijakan di bidang pengawasan terhadap urusan-urusan pemerintahan di kabupaten Kampar, pemerintah kecamatan, termasuk pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa atau kelurahan. Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar terletak di Jl. Pramuka Kelurahan Langgini Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, pemerintah diberikan hak dan wewenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan Masyarakat setempat berdasarkan aspirasi Masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut pasal 10 ayat 1 Undang-Undang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Nomor 32 tahun 2004 diungkapkan pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintah yang oleh undang-undang ini ditentukan menjadi urusan pemerintah. Dalam pasal 10 ayat 2 disebutkan dalam menyelenggarakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 pasal 14 ayat 1 urusan wajib menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk kabupaten/kota meliputi:

1. Perencanaan dan pengendalian pembangunan;
2. Pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
3. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
4. Penyediaan sarana dan prasarana umum;
5. Penanganan bidang kesehatan;
6. Penyelenggaraan pendidikan;
7. Penanggulangan masalah sosial;
8. Pelayanan bidang ketenaga kerja;
9. Fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
10. Pengendalian lingkungan hidup;
11. Pelayanan pertanahan;
12. Pelayanan kependudukan, dan catatan sipil;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

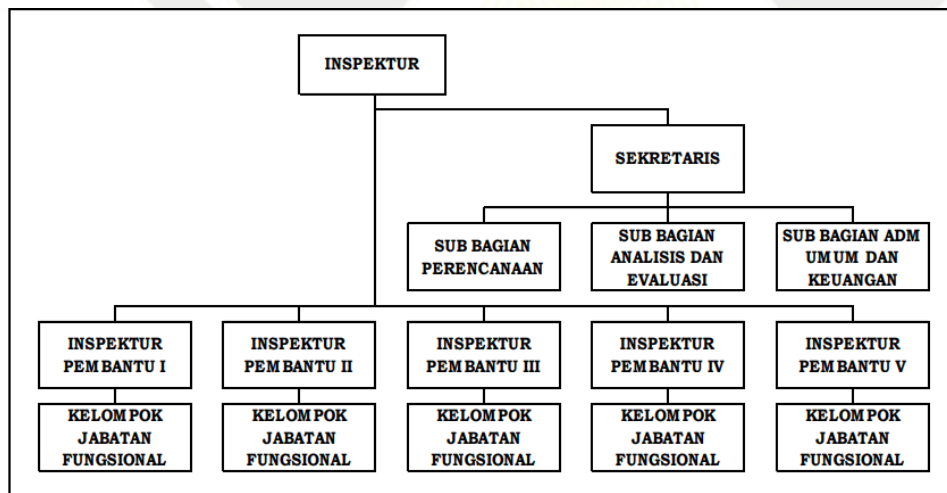
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- 13. Pelayanan administrasi umum pemerintah Pelayanan administrasi penanaman modal;
- 14. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya; dan
- 15. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

4.2. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan aktifitas organisasi diperlukan jenjang-jenjang tingkatan yang harus diisi oleh orang-orang tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan teratur. Berikut struktur organisasi yang ada di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar:



Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kampar 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2.1. Inspektur

Inspektorat Daerah dipimpin oleh seorang inspektur yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk membantu bupati dalam menentukan kebijakan dan melaksanakan pengawasan terhadap

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

instansi pemerintah daerah mulai dari dinas-dinas, kecamatan, bahkan sampai ke tingkat desa. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya uraian tugas inspektur sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati dan atau Gubernur sebagai wakil Pemerintahan Pusat;
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. Pelaksanan Koordinasi Pencegahan tindak pindana Korupsi;
- f. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi; pengawasan Administrasi Inspektorat Daerah; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2.2. Sekretariat

Sekretariat kantor inspektorat dipimpin oleh seorang sekretaris yang bertugas membantu inspektru mneyelenggarakan kegiatan umum dan kepegawaian, perencanaan dan data, serta keuangan di lingkungan kerja kantor inspektorat, menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ke seluruh unsur lingkungan kerja kantor inspektorat. Uraian tugas sekretariat kantor inspektorat sebagai berikut:

- a. Penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan kesekretariatan;
- b. Penyusunan rencana kerja teknis dan operasional kesekretariat;
- c. Penyelenggaraan administrasi umum dan rumah tangga;
- d. Penyelenggaraan perencanaan dan penganggaran;
- e. Penyelenggaraan pengelolaan perlengkapan dan administrasi aset;
- f. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian;
- g. Penyelenggaraan administrasi keuangan;
- h. Penyelenggaraan administrasi pelaporan;
- i. Penyelenggaraan fasilitas, koordinasi dan hubungan kerja dengan perangkat kerja terkait;
- j. Penyelenggaraan pemantauan, pengawasan dan evaluasi serta pelaporan administrasi umum, kepegawaian, keuangan perlengkapan, perencanaan dan penganggaran, hubungan kerja di bidang administrasi dengan perangkat daerah terkait; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Inspektur terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2.3. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan

Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian (Kasubag) yang memiliki tugas pokok melaksanakan kegiatan bidang umum, kepegawaian dan keuangan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Uraian tugas pada Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan sebagai berikut:

- a. pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- b. pelaksanaan tata usaha dan pembinaan tata usaha Inspektorat;
- c. pelaksanaan urusan perlengkapan;
- d. pelaksanaan urusan rumah tangga;
- e. pelaksanaan anggaran dan penyiapan bahan tanggapan atas laporan pemeriksaan keuangan;
- f. pelaksanaan perbendaharaan; dan
- g. pelaksanaan verifikasi, akuntansi dan pelaporan keuangan.

4.2.4. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang memiliki tugas pokok untuk menyiapkan bahan penyusunan dan pengendalian rencana atau program kerja pengawasan, menghimpun dan menyiapkan rancangan peraturan perundang-undangan, dokumentasi dan pengolahan data pengawasan. Uraian tugas Sub Bagian Perencanaan sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian penyiapan rencana program dan anggaran Inspektorat Daerah;
- b. Pengkoordinasian penyiapan rencana program kerja pengawasan;
- c. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pengelolaan dokumentasi hukum;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- d. Koordinasi dan kerja sama pengawasan dengan APIP lainnya dan Aparat Penegak Hukum; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2.5. Sub Bagian Analisis dan Evaluasi

Sub bagian Analisis dan Evaluasi dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang memiliki tugas pokok melaksanakan administrasi, investarisasi, analisis, evaluasi serta pendokumentasian pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan. Uraian tugas Sub Bagian Analisis dan Evaluasi sebagai berikut:

- a. Penginventarisasian hasil pengawasan;
- b. Koordinasi evaluasi laporan hasil pengawasan;
- c. Penyusunan laporan dan pendokumentasian hasil analisis dan evaluasi pengawasan;
- d. Pendokumentasian hasil pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2.6. Inspektur Pembantu

Inspektur Pembantu pada kantor inspektorat terbagi menjadi lima bagian yaitu Inspektur Pembantu I,II,III,IV, dan V. Inspektur Pembantu mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan, kinerja dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

urusan pemerintahan Daerah pada Perangkat Daerah. Uraian tugas Inspektur Pembantu I,II,III, dan IV sebagai berikut:

- a. Penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat daerah;
- b. Perancaan program pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintah daerah;
- d. Pengawasan keuangan dan kinerja perangkat daerah;
- e. Pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang meliputi bidang tugas dan perangkat daerah;
- f. Penyiapan perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah;
- g. Kerja sama pelaksanaan pengawasan dengan aparat pengawas internal pemerintah lainnya;
- h. Pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan;
- i. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan inspektur; dan
- j. Penyusunan laporan hasil pengawasan

Inspektur Pembantu V memiliki uraian tugas sebagai berikut:

- a. Penyiapan kebijakan, rencana dan program pengawasan;
- b. Pelaksanaan investigasi bersumber dari pengaduan, media informasi, hasil analisis pengembangan audit serta hasil audit dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- penilaian yang memerlukan investigasi dugaan penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang yang diterima dari inspektur pembantu I, II, III, dan IV;
- c. Pelaksanaan analisis Resume kegiatan investigasi dan alat bukti;
- d. Pelaksanaan kegiatan dalam rangka kegiatan investigasi; pelaksanaan kegiatan pemaparan internal dan eksternal hasil investigasi pelimpahan serta monitoring hasil investigasi yang berindikasi tindak pidana ke instansi penegak hukum yang berwenang;
- e. Pemberian keterangan ahli di persidangan;
- f. Pelaksanaan koordinasi investigasi dengan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah, Instansi berwenang dan Instansi di lingkungan Pemerintah Daerah;
- g. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
- h. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
- i. Penanganan pengaduan dan pelaksanaan kajian hukum; pembinaan teknis dan kendali mutu kegiatan investigasi; dan
- j. Menjalin hubungan kerjasama dengan lembaga/instansi pengawasan dan aparat penegak hukum terkait bidang pencegahan dan investigasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4.2.7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari tenaga fungsional auditor dan Jabatan Fungsional Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah (JFP2UPD).

Fungsional auditor mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan review laporan keuangan;
- b. Melakukan audit keuangan dan asset dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan di daerah;
- c. Melaporkan pelaksanaan tugas, baik lisan maupun tertulis sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan pekerjaan kepada Inspektur;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati dan Inspektur.

Jabatan Fungsional Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah (JFP2UPD) mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus-kasus khusus dalam penyelenggaraan, kesejahteraan sosial dan kemasyarakatan dan Pembangunan.

4.3. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Kampar

Pemerintah Kabupaten Kampar telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) berdasarkan visi yang ingin diwujudkan dalam lima tahun ke depan yaitu **“Terwujudnya Kabupaten Kampar sebagai Wilayah Industri dan Pertanian yang**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Maju dengan Masyarakat yang Religius, Beradat, Berbudaya dan Sejahtera”.

Untuk mewujudkan visi tersebut harus dijabarkan lebih lanjut ke dalam misi yang menjadi tanggung jawab seluruh *stakeholder*, termasuk Inspektorat Kabupaten Kampar. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kampar Tahun 2017-2022 guna mewujudkan visi tersebut ditetapkan enam misi yaitu:

- a. Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional;
- b. Mengembangkan Pertanian yang Modern dan Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup;
- c. Membangun Infrastruktur Kabupaten Kampar yang berkualitas dan Proporsional;
- d. Menciptakan Iklim Usaha yang Kondusif;
- e. Mengembangkan Kawasan Pariwisata dan Industri Pengolahan yang Maju; dan
- f. Memperkuat Citra Kampar sebagai Serambi Mekkah Riau yang Religius, Beradat, dan Berbudaya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pemberian hadiah, dan hukuman terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten kampar. Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten Kampar dengan nilai sig. $0,035 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori David Mc Clelland dalam (Hasibuan, 2016) berdasarkan pada teori motivasinya produktivitas pegawai dapat ditentukan dengan adanya “virus mental” yang ada didalam diri pegawai sehingga mendorong pegawai untuk memperoleh prestasi semaksimal mungkin. Didukung dalam penelitian Putri Novita (2021) berdasarkan hasil penelitian tersebut motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota Pekanbaru.
2. Pemberian Hadiah (*reward*) (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) kantor inspektorat kabupaten kampar dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori maslow diungkapkan bahwa manusia memiliki kebutuhan penghargaan di dalam dirinya seperti kebutuhan prestasi, otonomi dan harga diri dan juga pengaruh dari luar seperti pengakuan, perhatian, dan juga status terpandang sehingga manusia akan melakukan pekerjaan yang maksimal

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Didukung dengan penelitian Muhammad Zakariah (2021) berdasarkan hasil penelitian tersebut pemberian hadiah (*reward*) berpengaruh parsial terhadap kinerja pada pegawai pengadilan agama sungguminasa.

3. Pemberian Hukuman (*punishment*) (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor inspektorat kabupaten kampar dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan pendapat (Fahmi, 2017) mengungkapkan bahwa adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika pegawai tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat pegawai tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Didukung dengan penelitian Hasman (2018) berdasarkan pada hasil penelitian tersebut pemberian hukuman (*punishment*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai DISDUKCAPIL Kab. Enrekang.

4. Motivasi (X1), Pemberian Hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor inspektorat kabupaten kampar dengan hasil uji F $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Susandi (2021), Firda Infitahul M (2023), dan A. Murniati (2022) berdasarkan pada hasil penelitian tersebut

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Motivasi (X1), Pemberian Hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

6.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan dan Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar untuk dapat meningkatkan program pemberian hadiah kepada pegawai dengan cara yang lebih kreatif karena berdasarkan data pemberian hadiah bagi pegawai hanya mendapatkan plakat penghargaan saja dan juga untuk lebih meningkatkan lagi motivasi pegawai untuk mendorong kinerja menjadi lebih baik dan lebih baik lagi untuk kedepannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti sehingga dapat diketahui variabel mana yang pengaruh mana yang lebih kuat dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Hadist

- Al-Anshari, A. Y. (n.d.). *Asnal Mathalib*. Beirut: Dar al-kutub Al-Ilmiyyah. Retrieved from <https://islam.nu.or.id/tasawuf-akhlak/4-adab-pemberi-hadiah-menurut-imam-al-ghazali-wDcl5>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daniel, d. (2022). Hubungan Disiplin Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Tematik Siswa Pada Tema 1 Subtema 2 Kelas IV SDN. 091505afdeling C. Balimbingan T.A 2022/2023. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Ananlisis Regresi IBM StatisticVersion 26.0*. Pekanbaru: Dotplus.
- Firmansyah, A. M., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hamdiyah, d. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan pada Swalayan Bayumanik Semarang. *Journal of Management Vol 02*, 02.
- Haryaka, U. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Banyumas: CV Amerta Media.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasman. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja Pegawai DISDUKCAPIL Kab, Enrekang. *Skripsi*.
- Husmayadi, I., & Pamungkas, N. R. (2006). *Terampil dan Cerdas Berbahasa Indonesia*. Bandung: Grafindo Media Utama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Perkasa.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. .. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 68-76.
- Kristansi, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kristansi, D., & Pangastuti, R. L. (Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan bagian Produksi). 2019. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metoden Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, A. K., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen* 5(2), 107-119.
- Mawarddah, F. I. (2023). Pengaruh motivasi, reward dan punishment terhadap kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. *Skripsi*.
- Moehiriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. . Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mundiri, A., & Jailani. (2019). *Kepemimpinan dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan islam konsep dan implementasi*. Pemekasan: Duta Media Paisal.
- Murniati, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Pemberian reward dan punishment Terhadap Kinerja PNS pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Tesis*.
- Ningrum, E. P. (2022). *Nilai-Nilai Perusahaan (Konsep & Aplikasi)*. Jawa barat: CV. Adanu Bima.
- Novita, P. (2021). Pelngaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Basarnas Pekanbaru. *Skripsi*.
- Pramana, C. (2021). *Dasar Ilmu Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Pramono, J. (2019). *Otomatisasi tata Kelola Kepegawaian*. Yogyakarta: Andi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk pemerintahan dari teori ke praktek*. Bandung: Widina.
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Fadilatama.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinungan, M. (2016). *Produktifitas. Apa dan bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitorus, R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Soekanto, S. (1999). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Eka, M. S. (2017).). Pengaruh Reward (Penghargaan),. 392-411.
- Susandi. (2021). Pelngarulh Motivasi, Relward dan Pulnishmelnt Telrhadao Kinelrja Pegawai pada PT. Sulksels Elnelrgi di Kota Batam. *Skripsi Universitas Putera Batam*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tim MGMP Pati. (2015). *Administrasi Farmasi Jilid 1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijaya, C. O. (2021). *Produktivitas Kerja* . Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Zakariah, M. (2021). Pelngarulh Pelmbelrian Relward telrhadao Kinerja Pegawai dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Pengadilan Agama Sungguminasa. *Skripsi*.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

Kepada

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar

Di

Bangkinang

Assalamualaikum wr.wb

Dengan Hormat

Dalam rangka menyelesaikan penelitian untuk skripsi saya pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar dengan Judul **Pengaruh Motivasi, Pemberian Hadiah (Reward) Dan Hukuman (Punishment) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar**, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa kuisisioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharap objektif, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan Kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih

Wassalamualaikum, wr.wb

Hormat Saya

Efi Nurpita
NIM.12070120784

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.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda

B. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jabatan : _____
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
 D3 S1 S2
5. Usia :

C. Kriteria Penilaian

Berilah tanda checklist \surd pada kolom yang sudah tersedia dengan pendapat anda

JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan diinstansi dapat saya capai dengan baik dan optimal					
2	Saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
B. Kuantitas						
3	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Perbandingan antara jumlah pekerjaan yang selesai dengan waktu pengerjaan menjadi hal penting					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

C. Ketepatan Waktu					
5	Seluruh pekerjaan yang selama ini saya kerjakan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan				
6	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya				
D. Efektifitas					
7	Saya dapat bekerja sama dengan semua rekan kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya				
8	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara baik dan efektif				
E. Kemandirian					
9	Saya merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan saya.				
10	Saya dipercayakan oleh pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan saya sendiri.				

1. Motivasi (X1)

NO	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
A. Kebutuhan Fisiologis						
1	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Instansi memberikan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat kerja					
B. Kebutuhan Rasa Aman						
3	Kehidupan saya dan keluarga saya terjamin					
4	Instansi memberikan jaminan keamanan bagi saya dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja					
C. Kebutuhan Aktualisasi Diri						
5	Saya bekerja sesuai dengan harapan dan cita-cita					
6	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang peningkatan kerja					
D. Kebutuhan Pengakuan Diri						
7	Saya mendapatkan pengakuan dan ditempat bekerja					
8	Saya akan lebih bersemangat apabila diakui menjadi pegawai yang terbaik					
E. Kebutuhan Hubungan Sosial						
9	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu semangat dalam bekerja					
10	Saya mampu bekerja sama dengan baik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

NO	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
	terhadap rekan kerja saya					

2. Pemberian Hadiah (Reward)

NO	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
A. Gaji						
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja					
2	Saya selalu menerima gaji tepat waktu					
B. Tunjangan						
3	Intensif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
4	Saya mendapatkan jaminan sosial (asuransi kesehatan dll) selama saya bekerja					
C. Penghargaan						
5	Saya mendapatkan penghargaan apabila bekerja dengan baik					
6	Prestasi yang dicapai dapat menaikkan Jabatan					
D. Pujian						
7	Saya mendapat pujian dari atasan dan rekan kerja ketika berprestasi					
8	Pujian atas prestasi kerja dari atasan dan rekan kerja mendorong saya lebih giat bekerja					
E. Cuti						
9	Instansi memberikan jumlah hari libur sesuai dengan kontrak kerja					
10	Instansi memberikan fasilitas cuti (cuti tahunan, cuti melahirkan, gathering)					

3. Pemberian Hukuman (Punishment)

NO	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
A. Usaha Meminimalisir Kesalahan yang Terjadi						
1	Saya mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya disiplin melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan ditempat kerja					
B. Hukuman yang diberikan dengan adanya kejelasan						
3	Kebijakan penurunan dan pemotongan gaji kepada pegawai jika melanggar peraturan yang sudah ditetapkan instansi					
4	Kebijakan PHK akan diberikan kepada pegawai jika melanggar peraturan keras yang					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	sudah ditetapkan instansi dan perundang-undangan					
C. Hukuman diberikan segera Setelah Bukti Adanya Pelanggaran						
5	Saya menerima teguran baik secara lisan maupun tertulis apabila melakukan kesalahan					
6	Saya menerima larangan dari tempat bekerja					
D. Adanya Hukuman yang Lebih Berat						
7	Pemberian surat peringatan kepada pegawai yang berbuat salah akan memberikan efek jera					
8	Instansi akan melakukan PHK bagi pegawai yang melakukan kesalahan yang sama berulang kali					

Lampiran 2: Tabulasi Data

Variabel Kinerja

REKAPITULASI KUISIONER PENELITIAN PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR											
Responden	KINERJA PEGAWAI (Y)										TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	43
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
7	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	43
8	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	42
9	5	5	4	5	3	4	3	2	5	5	41
10	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
11	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	46
12	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	40
13	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	43
14	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	40
15	4	4	5	4	4	3	2	5	5	5	41
16	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	41
17	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	43
18	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
20	5	5	3	5	4	4	3	4	5	3	41
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
22	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
24	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
25	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
26	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
28	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
29	1	4	5	5	5	4	3	4	4	4	39
30	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	44
31	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
33	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	43
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

35	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
36	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
38	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	43
39	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
40	4	3	4	5	5	5	3	5	4	3	41
41	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
42	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
43	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
44	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
45	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
46	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	38
47	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	43
48	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
51	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
53	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
54	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
55	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
56	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
57	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	38
58	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	41
59	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
60	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	42
61	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	43
62	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	46
63	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
64	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
65	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	37
66	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	46
67	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
68	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
69	3	5	4	5	4	3	5	5	4	4	42
70	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	43
71	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	44
72	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	44
73	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
75	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	44
76	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	44

Variabel Motivasi

77	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	35
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
80	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
81	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	38
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
83	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46

REKAPITULASI KUISIONER PENELITIAN PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR											
Responden	MOTIVASI (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	39
6	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	46
7	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	41
8	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
12	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
13	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
18	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	45
19	4	4	4	4	1	2	4	4	4	5	36
20	3	5	5	4	4	2	5	5	5	5	43
21	4	4	5	5	5	5	2	3	1	3	37
22	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43
23	5	5	4	4	3	4	4	4	2	1	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	4	3	4	4	5	5	2	3	4	39
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
27	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

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

29	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5	40
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
34	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
35	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
36	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
37	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	40
38	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	42
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	23
40	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	41
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
42	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	38
43	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	40
44	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	41
45	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	45
46	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	41
47	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	39
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	4	3	2	4	4	3	2	37
50	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	41
51	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	39
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	35
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
56	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	44
57	4	5	5	5	4	3	4	4	1	4	39
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
60	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	38
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
64	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
65	2	4	5	5	4	3	4	4	5	5	41
66	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	41
67	4	4	4	3	5	2	4	5	5	5	41
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
70	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	45

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

71	4	3	3	2	4	5	5	5	4	4	39
72	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	42
73	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	41
74	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
76	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	45
77	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	43
80	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	41
81	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	44
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Variabel Pemberian Hadiah (*Reward*)

REKAPITULASI KUISIONER PENELITIAN PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR											
RESPONDE N	PEMBERIAN HADIAH (<i>REWARD</i>) (X2)										TOTA L
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	39
5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	42
6	5	4	3	5	4	5	4	5	3	3	41
7	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
10	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
13	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	43
14	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	44
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

23	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
24	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	39
28	5	4	5	5	4	5	3	4	2	3	3	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
31	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
32	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	43
33	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41
34	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
35	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	32
36	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
37	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	44
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	43
41	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	40
42	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	40
43	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	43
44	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
45	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	42
48	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	41
49	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	42
50	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
53	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	41
54	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
55	4	3	5	4	5	2	4	5	5	4	4	41
56	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36
57	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	46
58	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	3	38
59	4	4	5	3	5	4	5	2	3	5	5	40
60	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	44
61	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	41
62	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
63	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
64	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	36

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

65	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	41
66	5	5	5	4	3	4	4	3	2	4	39
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
68	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	45
69	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
70	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	44
71	4	5	5	4	5	4	3	5	2	4	41
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	44
74	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	43
75	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
76	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	3	2	2	2	4	5	5	4	3	34
79	4	5	3	5	2	4	3	4	3	2	35
80	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	41
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	44
83	5	4	5	3	5	4	5	4	2	1	38

Variabel Pemberian Hukuman (*Punishment*)

REKAPITULASI KUISIONER PENELITIAN PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR									
RESPONDEN	PEMBERIAN HUKUMAN (<i>PUNISHMENT</i>) (X3)								TOTAL
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	
1	5	5	4	4	4	3	4	5	34
2	5	4	4	4	5	5	4	5	36
3	4	4	5	3	5	3	5	4	33
4	3	3	3	2	3	3	3	2	22
5	4	4	4	4	4	5	4	4	33
6	5	5	5	4	4	5	4	5	37
7	5	5	4	5	4	4	4	4	35
8	5	4	4	4	4	5	5	5	36
9	4	5	5	5	5	5	5	4	38
10	3	4	4	5	3	4	4	4	31
11	4	3	3	3	4	3	3	3	26
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	4	4	5	4	4	5	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	4	3	3	35

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

16	5	5	4	4	5	5	4	5	37
17	5	5	4	3	5	4	4	4	34
18	4	4	4	4	3	4	4	3	30
19	5	4	4	4	4	5	4	4	34
20	5	5	5	4	5	5	5	5	39
21	4	4	4	5	4	4	4	4	33
22	3	3	3	4	3	3	3	3	25
23	5	5	5	5	5	5	4	4	38
24	4	4	5	3	3	5	5	5	34
25	2	2	2	1	1	1	2	1	12
26	4	4	5	5	5	4	5	5	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	4	4	4	37
29	3	4	4	4	4	4	4	4	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	3	2	3	2	2	3	2	3	20
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	4	3	4	4	2	1	4	25
34	3	3	3	3	4	3	4	4	27
35	4	4	4	4	3	3	4	3	29
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	4	4	5	5	4	3	4	33
38	1	1	1	1	1	1	1	1	8
39	4	4	4	4	3	3	4	5	31
40	5	4	5	3	4	4	3	5	33
41	5	3	4	4	4	4	4	4	32
42	5	4	5	4	3	4	4	5	34
43	4	4	4	3	4	4	5	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	3	3	3	3	4	3	3	26
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	1	2	2	1	2	2	3	3	16
48	5	3	4	3	3	3	3	3	27
49	5	5	4	5	4	5	4	4	36
50	4	5	4	5	5	4	4	5	36
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	5	3	3	3	3	4	4	29
55	5	5	5	5	4	5	4	5	38
56	1	1	2	1	1	2	1	1	10
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	4	3	2	2	4	3	3	3	26
60	4	3	3	2	2	4	3	4	4	25
61	5	4	5	4	5	5	4	4	4	36
62	3	2	3	2	3	3	2	3	3	21
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	3	5	5	5	5	4	5	5	5	37
66	4	3	4	4	5	4	4	4	4	32
67	4	5	4	5	4	5	5	4	4	36
68	5	5	4	4	5	4	4	4	4	35
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70	5	4	5	4	4	4	2	4	4	32
71	5	5	3	5	3	4	4	3	3	32
72	5	5	4	5	5	5	4	5	5	38
73	2	3	3	3	2	3	3	3	3	22
74	5	4	4	4	4	4	5	4	4	34
75	4	2	3	3	3	4	4	4	4	27
76	5	5	5	4	4	5	5	5	5	38
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	3	4	3	4	3	4	5	4	4	30
79	4	4	4	3	2	4	4	1	1	26
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	3	3	5	3	4	5	4	4	4	31
83	5	5	5	4	3	4	3	4	4	33

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3: Hasil Uji Kualitas Data

Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X1.1	83	3	2	5	4,25	0,778	0,749	0,523
X1.2	83	4	1	5	4,27	0,842	1,639	0,523
X1.3	83	3	2	5	4,28	0,831	0,217	0,523
X1.4	83	3	2	5	4,13	0,793	0,149	0,523
X1.5	83	4	1	5	4,12	0,832	1,171	0,523
X1.6	83	4	1	5	3,96	0,943	0,533	0,523
X1.7	83	4	1	5	4,12	0,916	1,886	0,523
X1.8	83	3	2	5	4,08	0,913	-0,215	0,523
X1.9	83	4	1	5	4,08	1,002	1,649	0,523
X1.10	83	4	1	5	4,20	0,823	2,182	0,523
X2.1	83	3	2	5	4,24	0,709	-0,008	0,523
X2.2	83	2	3	5	4,30	0,694	-0,824	0,523
X2.3	83	3	2	5	4,27	0,782	0,104	0,523
X2.4	83	3	2	5	4,20	0,745	-0,393	0,523
X2.5	83	3	2	5	4,14	0,871	-0,578	0,523
X2.6	83	3	2	5	4,24	0,709	-0,008	0,523
X2.7	83	2	3	5	4,33	0,751	-0,965	0,523
X2.8	83	3	2	5	4,18	0,799	-0,295	0,523
X2.9	83	3	2	5	4,10	0,958	-0,349	0,523
X2.10	83	4	1	5	4,13	0,838	1,129	0,523
X3.1	83	4	1	5	4,18	1,026	1,580	0,523
X3.2	83	4	1	5	4,07	1,022	0,665	0,523
X3.3	83	4	1	5	4,07	0,921	0,362	0,523
X3.4	83	4	1	5	3,90	1,111	0,365	0,523
X3.5	83	4	1	5	3,92	1,107	-0,011	0,523
X3.6	83	4	1	5	4,05	0,961	1,017	0,523
X3.7	83	4	1	5	3,93	1,010	0,944	0,523
X3.8	83	4	1	5	4,02	1,024	1,615	0,523
Y.1	83	4	1	5	4,24	0,742	3,812	0,523
Y.2	83	2	3	5	4,29	0,615	-0,592	0,523
Y.3	83	2	3	5	4,25	0,581	-0,420	0,523
Y.4	83	2	3	5	4,18	0,608	-0,386	0,523
Y.5	83	2	3	5	4,14	0,646	-0,598	0,523
Y.6	83	2	3	5	4,08	0,609	-0,256	0,523

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Y.7	83	3	2	5	4,16	0,707	-0,127	0,523
Y.8	83	3	2	5	4,22	0,645	0,663	0,523
Y.9	83	2	3	5	4,46	0,525	-1,425	0,523
Y.10	83	2	3	5	4,34	0,610	-0,627	0,523
Valid N (listwise)	83							

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.305**	.241*	.291**	.262*	0,213	0,193	.238*	0,147	.517**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,005	0,028	0,008	0,017	0,053	0,081	0,030	0,186	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.643**	.458**	.302**	0,104	.290**	.399**	.305**	.220*	.653**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,006	0,348	0,008	0,000	0,005	0,046	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.305**	.643**	1	.591**	.463**	0,075	.276*	.242*	.308**	.255*	.642**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000		0,000	0,000	0,499	0,012	0,028	0,005	0,020	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.241*	.458**	.591**	1	.456**	.284**	.246*	0,186	0,170	.220*	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,000	0,000		0,000	0,009	0,025	0,091	0,125	0,046	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	.291**	.302**	.463**	.456**	1	.519**	.445**	.275*	.236*	.231*	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,006	0,000	0,000		0,000	0,000	0,012	0,032	0,036	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	.262*	0,104	0,075	.284**	.519**	1	.513**	.386**	0,158	0,135	.558**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,348	0,499	0,009	0,000		0,000	0,000	0,153	0,222	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.7	Pearson Correlation	0,213	.290**	.276*	.246*	.445**	.513**	1	.629**	.454**	.420**	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,053	0,008	0,012	0,025	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.8	Pearson Correlation	0,193	.399**	.242*	0,186	.275*	.386**	.629**	1	.538**	.399**	.693**
	Sig. (2-tailed)	0,081	0,000	0,028	0,091	0,012	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.9	Pearson Correlation	.238*	.305**	.308**	0,170	.236*	0,158	.454**	.538**	1	.600**	.654**
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,005	0,005	0,125	0,032	0,153	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.10	Pearson Correlation	0,147	.220*	.255*	.220*	.231*	0,135	.420**	.399**	.600**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	0,186	0,046	0,020	0,046	0,036	0,222	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total_X1	Pearson Correlation	.517**	.653**	.642**	.592**	.664**	.558**	.731**	.693**	.654**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

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

Variabel Pemberian Hadiah (Reward)

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.421**	.499**	.298**	.298**	.320**	.218*	-0,035	0,181	0,172	.543**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,006	0,006	0,003	0,048	0,755	0,102	0,121	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	.421**	1	.413**	.375**	0,129	.223*	0,184	0,165	0,176	0,203	.526**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,246	0,043	0,096	0,137	0,111	0,065	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	.499**	.413**	1	.324**	.534**	.257*	.225*	0,079	0,161	.318**	.631**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,003	0,000	0,019	0,041	0,480	0,146	0,003	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.4	Pearson Correlation	.298**	.375**	.324**	1	.292**	.367**	0,076	0,142	.263*	0,151	.539**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,003		0,007	0,001	0,497	0,200	0,017	0,172	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.5	Pearson Correlation	.298**	0,129	.534**	.292**	1	.279*	.356**	0,085	.231*	.308**	.600**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,246	0,000	0,007		0,011	0,001	0,447	0,035	0,005	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.6	Pearson Correlation	.320**	.223*	.257*	.367**	.279*	1	.539**	.332**	.325**	.418**	.668**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,043	0,019	0,001	0,011		0,000	0,002	0,003	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.7	Pearson Correlation	.218*	0,184	.225*	0,076	.356**	.539**	1	.430**	.431**	.415**	.652**
	Sig. (2-tailed)											
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	on											
	Sig. (2-tailed)	0,048	0,096	0,041	0,497	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.8	Pearson Correlation	-0,035	0,165	0,079	0,142	0,085	.332**	.430**	1	.391**	.237*	.481**
	Sig. (2-tailed)	0,755	0,137	0,480	0,200	0,447	0,002	0,000		0,000	0,031	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.9	Pearson Correlation	0,181	0,176	0,161	.263*	.231*	.325**	.431**	.391**	1	.592**	.658**
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,111	0,146	0,017	0,035	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.10	Pearson Correlation	0,172	0,203	.318**	0,151	.308**	.418**	.415**	.237*	.592**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	0,121	0,065	0,003	0,172	0,005	0,000	0,000	0,031	0,000		0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total_X2	Pearson Correlation	.543**	.526**	.631**	.539**	.600**	.668**	.652**	.481**	.658**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

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

Variabel Pemberian Hukuman (Punishment)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.767*	.735*	.657*	.658*	.745*	.566*	.646*	.833**
	Sig. (2-tailed)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	tailed)		0	0	0	0	0	0	0	0
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X3.2	Pearson Correlation	.767*	1	.759*	.823*	.728*	.717*	.691*	.698*	.894**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X3.3	Pearson Correlation	.735*	.759*	1	.734*	.760*	.781*	.688*	.735*	.890**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X3.4	Pearson Correlation	.657*	.823*	.734*	1	.777*	.712*	.657*	.688*	.878**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X3.5	Pearson Correlation	.658*	.728*	.760*	.777*	1	.692*	.649*	.755*	.873**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X3.6	Pearson Correlation	.745*	.717*	.781*	.712*	.692*	1	.745*	.717*	.879**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X3.7	Pearson Correlation	.566*	.691*	.688*	.657*	.649*	.745*	1	.698*	.820**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X3.8	Pearson Correlation	.646*	.698*	.735*	.688*	.755*	.717*	.698*	1	.858**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total_X3	Pearson Correlation	.833*	.894*	.890*	.878*	.873*	.879*	.820*	.858*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

Variabel Kinerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.326**	0,083	0,119	-0,048	0,116	0,113	-0,111	0,120	0,168	.505**
	Sig. (2-tailed)		0,003	0,455	0,286	0,666	0,295	0,308	0,320	0,279	0,128	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.2	Pearson Correlation	.326**	1	0,202	.315**	0,047	0,129	-0,077	0,055	0,114	.257*	.582**
	Sig. (2-tailed)	0,003		0,067	0,004	0,674	0,244	0,487	0,620	0,306	0,019	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.3	Pearson Correlation	0,083	0,202	1	-0,027	-0,001	-0,061	0,021	0,112	0,055	0,203	.377**
	Sig. (2-tailed)	0,455	0,067		0,805	0,992	0,584	0,850	0,313	0,619	0,065	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.4	Pearson Correlation	0,119	.315**	-0,027	1	-0,067	0,024	-0,067	-0,039	-0,224*	0,130	.290**
	Sig. (2-tailed)	0,286	0,004	0,805		0,545	0,828	0,549	0,726	0,042	0,243	0,008
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.5	Pearson Correlation	-0,048	0,047	-0,001	-0,067	1	0,093	0,190	.216*	0,054	-0,001	.378**
	Sig. (2-tailed)	0,666	0,666	0,992	0,545		0,828	0,549	0,726	0,042	0,243	0,008
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

	Sig. (2-tailed)	0,666	0,674	0,992	0,545		0,405	0,085	0,049	0,627	0,989	0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.6	Pearson Correlation	0,116	0,129	-0,061	0,024	0,093	1	0,026	0,108	-0,046	0,087	.368**
	Sig. (2-tailed)	0,295	0,244	0,584	0,828	0,405		0,818	0,331	0,680	0,437	0,001
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.7	Pearson Correlation	0,113	####	0,021	-0,067	0,190	0,026	1	-0,049	0,067	0,102	.363**
	Sig. (2-tailed)	0,308	0,487	0,850	0,549	0,085	0,818		0,662	0,545	0,358	0,001
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.8	Pearson Correlation	-0,111	0,055	0,112	-0,039	.216*	0,108	-0,049	1	-0,081	0,029	.310**
	Sig. (2-tailed)	0,320	0,620	0,313	0,726	0,049	0,331	0,662		0,468	0,796	0,004
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.9	Pearson Correlation	0,120	0,114	0,055	-.224*	0,054	-0,046	0,067	-0,081	1	.235*	.287**
	Sig. (2-tailed)	0,279	0,306	0,619	0,042	0,627	0,680	0,545	0,468		0,032	0,009
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y.10	Pearson Correlation	0,168	.257*	0,203	0,130	-0,001	0,087	0,102	0,029	.235*	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,019	0,065	0,243	0,989	0,437	0,358	0,796	0,032		0,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Tota I_Y	Pearson Correlation	.505**	.582**	.377**	.290**	.378**	.368**	.363**	.310**	.287**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,001	0,001	0,004	0,009	0,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

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

Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10552840
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.043
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	38

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	153.89	98.952	.139	.762
X1.2	153.88	95.034	.363	.752
X1.3	153.87	95.799	.321	.754
X1.4	154.01	95.427	.365	.752
X1.5	154.02	97.975	.185	.760
X1.6	154.18	96.443	.236	.758

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



X1.7	154.02	96.390	.249	.757
X1.8	154.06	90.740	.582	.741
X1.9	154.06	94.277	.330	.753
X1.10	153.94	98.277	.169	.761
X2.1	153.90	98.430	.198	.760
X2.2	153.84	97.890	.243	.758
X2.3	153.88	96.010	.332	.754
X2.4	153.94	97.228	.267	.757
X2.5	154.00	97.317	.211	.759
X2.6	153.90	98.820	.170	.761
X2.7	153.82	97.760	.228	.758
X2.8	153.96	98.060	.191	.760
X2.9	154.05	97.900	.153	.762
X2.10	154.01	97.914	.187	.760
X3.1	153.96	89.011	.602	.738
X3.2	154.07	89.604	.572	.739
X3.3	154.07	90.897	.567	.741
X3.4	154.24	90.966	.449	.746
X3.5	154.23	88.179	.592	.737
X3.6	154.10	90.893	.540	.742
X3.7	154.22	93.513	.368	.751
X3.8	154.12	91.619	.461	.746
Y.1	153.90	102.454	-.086	.771
Y.2	153.86	102.467	-.091	.769
Y.3	153.89	101.659	-.024	.766
Y.4	153.96	101.426	-.007	.766
Y.5	154.00	103.732	-.185	.772
Y.6	154.06	104.106	-.223	.773
Y.7	153.99	103.841	-.183	.774
Y.8	153.93	104.092	-.213	.773
Y.9	153.69	100.535	.085	.763
Y.10	153.81	102.133	-.064	.768

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

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	49,553	2,899		17,095	0,000		
Total_X1	0,093	0,043	0,201	2,151	0,035	0,999	1,001
Total_X2	-0,160	0,051	-0,297	-3,125	0,002	0,969	1,032
Total_X3	-0,134	0,034	-0,374	-3,930	0,000	0,970	1,031

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.549	1.728		2.053	.043
Total_X1	-.048	.026	-.206	-1.871	.065
Total_X2	.010	.031	.036	.326	.746
Total_X3	-.010	.020	-.054	-.484	.629

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 5: Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	49.553	2.899		17.095	.000
	Total_X1	.093	.043	.201	2.151	.035
	Total_X2	-.160	.051	-.297	-3.125	.002
	Total_X3	-.134	.034	-.374	-3.930	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.630	3	53.877	11.708	.000 ^b
	Residual	363.526	79	4.602		
	Total	525.157	82			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

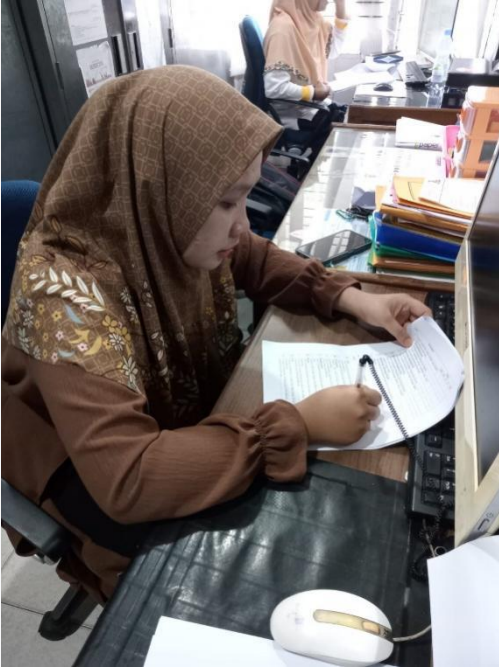
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 6: Dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama EFI NURPITA, Lahir pada tanggal 18 November 2001 di Pulau Payung Kec. Rumbio Jaya Kab. Kampar. Anak kedua dari tiga bersaudara anak dari Ayahanda FAHRUDIN dan Ibunda tersayang Indrawati(almh). Penulis mempunyai saudara kandung

yang bernama Fahrul Hidayat dan Irvan Fahrezi. Masuk sekolah TK Aisyiyah Sumpadang pada tahun 2006-2008, kemudian pendidikan dasar di SD Negeri 008 Pulau Payung pada tahun 2008-2014, kemudian Pendidikan Menengah Pertama di SMPN 1 Rumbio Jaya pada tahun 2014-2017 dan pada tahun 2017-2020 penulis menyelesaikan Pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 2 Rumbio Jaya.

Pada tahun 2020 melalui jalur SMNPTN di terima menjadi salah satu Mahasiswa di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kemudian pada bulan Juli sampai Agustus 2023 telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Rokan Hulu, Kec. Kunto Darussalam Desa Bukit Intan Makmur.

Penulis telah melakukan penelitian pada bulan Mei tahun 2024 di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar, pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui Sidang Munaqsyah Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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