

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

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT BPR SARIMADU
(PERSERODA) DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

AHMAD HEIRI MADANI

NIM. 12020511057

PROGRAM S1

EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1446 H/2024 M



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah*”, yang ditulis oleh:

Nama : Ahmad Heiri Madani
 NIM : 12020511057
 Jurusan : Ekonomi Syariah

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

Pembimbing Skripsi I

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

Pekanbaru, 19 Juni 2024
 Pembimbing Skripsi II

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

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



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT. BPR SARIMADU (PERSERODA) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : **Ahmad Heiri Madani**
 NIM : **12020511057**
 Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari : **Kamis, 26 September 2024**
 Waktu : **08.00 WIB**
 Tempat : **Ruang Munaqasyah (Gedung Belajar) Fakultas Syariah dan Hukum**

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

Pekanbaru, 26 September 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
 Muhammad Nurwahid, M.Ag
 Sekretaris
 Haniah Lubis, S.E., ME.Sy
 Penguji I
 Dr. Amrul Muzan, M.Ag
 Penguji II
 Nur Hasanah, S.E, MM

(Handwritten signatures of the review team members)

Mengetahui:
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. H. Zulkifli, M. Ag
 NIP. 19740062005011005

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

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Heiri Madani
NIM : 12020511057
Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 30 April 2002
Fakultas/Pascasarjana : Syariah dan Hukum
Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. **Penulisan Disertai/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.**

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

Pekanbaru, 6 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



Ahmad Heiri Madani
 NIM : 12020511057

• pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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



ABSTRAK

Ahmad Heiri Madani (2024): Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kedisiplinan, inisiatif, kerja sama, komunikasi antar karyawan, kualitas kerja dan analisis masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sehingga tidak memperoleh dan melampaui target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan, serta tinjauan perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini terdiri dari 48 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil pengujian regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan $Y = 6,819 + 0,225 + 0,549 + e$, pengujian parsial diperoleh t_{hitung} variabel *reward* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,273 > t_{tabel}$ sebesar $2,01410$ dengan tingkat (sig) $0,028 < 0,05$ dan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hasil t_{hitung} variabel *punishment* diperoleh t_{hitung} sebesar $4,521 > t_{tabel}$ sebesar $2,01410$ dengan tingkat (sig) $0,00 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $82,264 > F_{tabel}$ sebesar $3,20$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $77,6\%$. Sementara itu, sisanya sebesar $22,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam perspektif ekonomi syariah, pemberian *reward* dan *punishment* yaitu metode targhib dan tarhib dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan yang adil dan tidak diskriminasi serta memberikan pelatihan dan mengikuti prinsip rehabilitas untuk karyawan yang melakukan pelanggaran agar terciptanya lingkungan kerja yang adil, berkelanjutan, dan tidak melanggar prinsip-prinsip syariah.

Kata Kunci: *Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan*

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



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamini, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan alam baginda Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umatnya dari alam kegelapan dan penuh kebodohan hingga ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

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

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

1. Teristimewa untuk Ayahanda Yulizar Baharudin dan Ibunda tercinta Nurwahidah dengan ketulusan hati selalu mencurahkan kasih sayang, membimbing, mendidik, dan berkorban serta mendoakan untuk kebahagiaan



dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi sejak usia dini sampai saat ini, dengan penuh pengorbanan dan kasih sayang yang tiada terkira.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan membantu penulis mengerti apa yang belum penulis mengerti.
9. Bapak dan Ibu Pimpinan PT. BPR Sarimadu (Perseroda) beserta seluruh Staf/karyawan yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Adik-adik Tercinta Zahra Hairani dan Aslam Hawari yang telah ikhlas dan selalu semangat dalam memberikan dukungan kepada penulis, dengan senang hati membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini, selalu mengapresiasi pencapaian penulis dari hal kecil hingga besar, serta hal-hal baik lainnya yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT memudahkan segala urusan, dilancarkan rezeki, diberi kesehatan dan kebahagiaan.
11. Kepada teman-teman terbaik, yaitu diri sendiri, Rifky Alrivani, Muhammad Reynaldi Putra dan Arifin Sholeh Siregar yang siap berbagi cerita dalam suka dan duka juga memberikan semangatnya yang luar biasa.
12. Kepada teman-teman kelas Ekonomi Syariah D (Esford) angkatan 2020 yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Serta seluruh kakak-kakak, abang-abang, adik-adik dan rekan-rekan keluarga besar Ekonomi Syariah yang bersedia berteman dengan penulis, memberikan motivasi dukungan kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Kepada semua pihak yang tak disebutkan, yang telah memberikan saran dan masukannya kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran yang dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi semua pihak. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 22 Juni 2024

Penulis

Ahmad Heiri Madani
NIM. 12020511057



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. <i>Reward</i>	19
3. <i>Punishment</i>	26
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Penelitian.....	33
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	36
D. Jenis Sumber Data	36
E. Populasi dan Sampel Penelitian	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Teknik Analisis Data	41
H. Operasional Variabel.....	48
I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Identitas Responden	57
2. Karakteristik Responden	57
3. Uji Analisis Deskriptif	59
4. Uji Instrumen Penelitian	61
5. Uji Asumsi Klasik.....	63
6. Uji Hipotesis	67
B. Pembahasan	72
1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Sarimadu (Perseroda).....	73
2. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Sarimadu (Perseroda)	75
3. Tinjauan Ekonomi Syariah Mengenai Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sarimadu (Perseroda).....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	88



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Reward yang diberikan ke karyawan Kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).....	5
Tabel I.2	Data <i>Reward</i> karyawan kantor pusat PT BPR Sarimadu (Perseroda) Tahun 2020-2023	6
Tabel I.3	Sanksi (<i>Punishment</i>) yang diberikan perusahaan kepada karyawan.....	7
Tabel I.4	Tabel Data <i>Punishment</i> Karyawan Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) Tahun 2020-2023	8
Tabel I.5	Penilaian Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).....	10
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel III.1	Skala Likert.....	40
Tabel III.2	Operasional Variabel	49
Tabel IV.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	58
Tabel IV.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel IV.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel IV.4	Uji Analisis Deskriptif	60
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas	62
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel IV.7	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	64
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel IV.9	Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	69
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji f).....	71
Tabel IV.12	Uji Koefisien Determinan (R^2)	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Penelitian.....	33
Gambar III.1	Struktur Organisasi PT BPR Srimadu (Perseroda).....	54
Gambar IV.1	Uji Heterokedastisitas.....	66



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan motivasi dan semangat kerja karyawan oleh perusahaan. Motivasi dan semangat kerja karyawan oleh perusahaan yang maksimal sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya karyawan yang mencakup peran, pengelolaan, serta daya guna karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara¹ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dijelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat

¹ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hal 31.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Riyadi² ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Maka dapat disimpulkan perusahaan memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment* guna mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan.

Dalam islam manusia dituntut untuk dapat bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup sebagaimana yang telah difirmankan Allah SWT dalam surat at-taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

² Winda Sri Astuti dkk, 2018, “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan”, (Makasar: Jurnal Organisasi dan Manajemen), Vol 1, Hal 31-32.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya *reward*. Menurut Kristianto dan Santoso³ *Reward* secara etimologi adalah hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Secara terminologi adalah salah satu alat yang diberikan ketika seseorang mengerjakan sesuatu yang baik atau mencapai sesuatu sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan, *reward* ini diberikan dengan harapan agar seseorang senang dan senantiasa mau berbuat baik lagi.

Salah satu aspek yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu *Reward* dapat dikatakan bahwa pemberian *reward* oleh perusahaan kepada karyawan mampu memotivasi dan memberikan semangat kerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan yang bernilai positif bagi perusahaan itu sendiri.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *punishment*. Menurut Mangkunegara⁴ *Punishment* adalah Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Seringkali karyawan melakukan pelanggaran aturan yang telah ditetapkan perusahaan baik disengaja maupun yang tidak disengaja untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran tersebut maka sebuah perusahaan membuat *punishment* (hukuman) yang mampu membuat karyawan menjadi

³ Moeh Djuddah, 2020, “Pengaruh Kompetensi dan Reward terhadap Berpikir Kesisisteman dalam Pendidikan Islam (Studi pada Tenaga Kependidikan di MAN 3 Batanghari)”, (Jambi: JIMT), vol 2, no 2, Hal 265-266.

⁴ Suparmi dan Vicy Septiawan, 2019, “Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dunia SETIA Sandang Asli IV Ungaran”, (Semarang: Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang), Vol 8, No 1, Hal 52.

disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Maka punishment menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian ialah Kantor pusat PT BPR Sarimadu (Perseroda) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Lembaga keuangan perbankan yang terletak di Jl. DI Panjaitan No.92, Langgini, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28412 Bangkinang kota kabupaten Kampar. PT. BPR Sarimadu (Perseroda) pada awalnya merupakan salah satu Badan Kredit Kecamatan (BKK). Melalui deregulasi perbankan tanggal 28 Oktober 1988 (Pakto '88). BKK Ujungbatu. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau Nomor KEP-15/KO.053/2022 tanggal 05 April 2022 tentang Persetujuan Atas Pengalihan Izin Usaha BPR Dari PD. BPR Sarimadu kepada PT. BPR Sarimadu (Perseroda). Kepemilikan saham PT. BPR Sarimadu (Perseroda) pada awalnya berasal dari Pemda Kabupaten Kampar dan BPD Riau (Bank Riau Kepri) dengan perbandingan kepemilikan saham 85% Kabupaten Kampar dan 15% Bank Riau. Seiring dengan perubahan modal dasar, berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham tahun 2000 Bank Riau memberikan kesempatan kepada Pemda Kampar untuk secara bertahap memiliki seluruh modal PT. BPR Sarimadu (Perseroda). Dengan ditetapkannya Perda Nomor: 09 tahun 2003, maka kepemilikan modal PT. BPR Sarimadu (Perseroda) selanjutnya dimiliki seluruhnya oleh Pemda Kabupaten Kampar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PT. BPR Sarimadu (Perseroda) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Kampar yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Perbankan (Bank Perkreditan Rakyat) dengan izin operasional dari Menteri Keuangan Republik Indonesia yang telah menetapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap karyawan oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian di PT BPR Sarimadu, Adapun jenis reward yang diberikan ke karyawan adalah:

Tabel I.1
Reward yang diberikan ke karyawan Kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda)

No	Jenis Reward	Periode
1	Fee Penagihan kredit macet 5% dari tagihan tanpa mengurangi tagihan pokok	Apabila mencapai target
2	Fee penagihan kredit konsumtif (kolektif) 1,5% dari setoran tertagih	Apabila target dicapai
3	Bonus pencapaian target bulanan Rp 1.000.000 Rupiah	1 bulan sekali jika mencapai target
4	Bonus pencapaian target tahunan maximal Rp 12.000.000 Rupiah	1 tahun jika mencapai target
5	Bonus jasa produksi 12,5% dari bagian deviden	Jika target dicapai

Sumber: PT BPR Sarimadu (Perseroda)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa reward yang diberikan oleh PT BPR Sarimadu (Perseroda) kepada karyawan yang memiliki setiap kebutuhan dan jenis dari kebutuhan tersebut, dan dijelaskan dalam memberikan reward ini perusahaan harus melakukan sesuatu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel I.2
Data *Reward* karyawan kantor pusat PT BPR Sarimadu (Perseroda)
Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penerima Reward (orang)
2020	50	3
2021	52	5
2022	48	2
2023	48	0

Sumber: PT BPR Sarimadu (perseroda)

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa pemberian Reward pada karyawan kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) mengalami penurunan, Pada tahun 2023 tidak ada karyawan yang mendapatkan *reward* hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan banyak melakukan pelanggaran dan tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai dengan target atau SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bagian bisnis⁵ diketahui bahwa PT. BPR Sarimadu (Perseroda) telah menetapkan *punishment* terhadap karyawan karena dengan adanya *punishment* para karyawan tentunya tambah semangat, tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dengan adanya *punishment* tentunya mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam Pencapaian target dan lain-lain.

Kepala bagian bisnis juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan ataupun yang tidak mencapai target, sanksi yang diberikan

⁵ Wawancara dengan Bapak kepala bagian bisnis Firdaus S.E, M.M tgl 21 Januari 2024 di kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pun beragam, Adapun sanksi (*Punishment*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu:

Tabel I.3
Sanksi (*Punishment*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan

No	Contoh Sanksi	Jenis Sanksi (<i>Punishment</i>)	Tindak Sanksi
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terlambat lebih dari 10 menit sebanyak 2 kali 2. Tidak berpakaian atau besikap sesuai aturan (SOP) perusahaan 3. Kesalahan dalam menyusun laporan keuangan yang tidak mempengaruhi keputusan besar 4. Mengumpulkan dokumen atau laporan setelah tenggat waktu yang ditentukan. 5. Tidak segera menangani keluhan nasabah, meskipun tidak sampai merugikan hubungan jangka panjang. 	Hukuman Ringan	Surat peringatan tertulis 1,2 dan 3
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gagal melaporkan transaksi mencurigakan atau tidak melakukan due diligence yang diperlukan. 2. Memberikan persetujuan kredit tanpa melakukan analisis kelayakan yang memadai, yang dapat berisiko bagi bank. 3. Mengungkapkan informasi nasabah kepada pihak ketiga tanpa izin yang sah. 	Hukuman Sedang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penundaan berkala selama 1 tahun 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun

	4. Tidak mengikuti protokol keamanan dalam mengelola informasi atau transaksi sensitif.		
3	1. Melakukan penipuan atau kecurangan 2. Pelanggaran Hukum Anti-Pencucian Uang (AML) secara berulang. 3. Kesalahan Manajemen Risiko yang Signifikan. 4. Kecerobohan dalam Pengelolaan Data Nasabah. 5. Mencemarkan nama baik perusahaan dengan melakukan tindak kriminal.	Hukuman Berat	1. Pengurangan Tunjangan 2. Skorsing 3. Pemberhentian masa kerja (PHK)

Sumber: PT. BPR Sarimadu (Perseroda)

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa pemberian *Punishment* pada karyawan kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) telah dilakukan sesuai dengan apa yang dikatakan bapak kepala bagian bisnis agar karyawan dapat terhindar dan terjaga dari penyimpangan sehingga dapat membuat tingkat kedisiplinan terhadap karyawan Berikut data jumlah karyawan yang mendapatkan pelanggaran (*Punishment*).

Tabel I.4
Tabel Data *Punishment* Karyawan Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat
2020	50	2	1	1
2021	52	5	1	0
2022	48	6	2	2
2023	48	6	2	2

Sumber: PT. BPR Sarimadu (Perseroda)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari tabel di atas menunjukkan data pemberian Punishment untuk karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) mengalami kenaikan, ada pun penyebab diberikannya *Punishment* terhadap karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda), yaitu terdapat jenis-jenis dan penyebab diberikannya *Punishment* yang diberlakukan bagi karyawan, diantaranya: Pertama hukuman ringan, Seperti Surat Peringatan 1,2 dan 3 Hukuman ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja. Kedua hukuman sedang, seperti, penundaan berkala selama 1 tahun dan penundaaan kenaikan pangkat Hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu 6 bulan sekali yang dapat membuat perusahaan menurunkan pendapatan karyawan tersebut. Dan ketiga hukuman berat, Seperti Skorsing dan pemberhentian masa kerja (PHK). Hukuman ini diberikan apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan perubahan maka pihak PT. BPR Sarimadu (Perseroda) memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

Bedasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan⁶ yang pernah terkena *punishment* (hukuman) menyatakan bahwa punishment yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat memberikan efek jera kepada pelaku pelanggaran sebab dengan adanya hukuman ini karyawan dapat mendisiplinkan diri serta lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan

⁶ Wawancara dengan karyawan bagian umum Ibu Sri Imelda S.E tgl 22 Januari 2024 di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).





dalam pekerjaan, Karyawan mengaku setelah terkena *punishment* akan menuju ke arah kinerja yang lebih baik.

Tabel I.5
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda)

Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata-rata Nilai
2020	90	89	85	89	87	85	87
2021	89	84	79	78	88	84	84
2022	86	78	80	80	86	83	82
2023	84	76	80	85	85	80	81

Sumber: Bagian umum PT BPR Sarimadu (Perseroda)

Dari tabel terlihat jelas penurunan kinerja dari tahun 2020-2023 adapun Disebabkan oleh menurunnya disiplin, inisiatif, kerjasama, komunikasi, kualitas kerja, analisis masalah. Karena bedasarkan wawancara salah karyawan⁷ pemberian reward kepada karyawan belum dilakukan secara terbuka, kriteria karyawan yang dapat diberikan reward walaupun telah ditentukan oleh pihak PT. BPR Sarimadu (Perseroda) namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan karyawan dalam memperoleh dan melampaui target yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan yang kurang terbuka oleh pihak PT. BPR Sarimadu (Perseroda). Hal ini didukung oleh teori A Maimunah⁸ menunjukkan bahwa reward yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan membuat kurangnya semangat kerja pada karyawan.

⁷ Wawancara dengan karyawan bagian marketing bapak firmansyah S.E tgl 24 oktober 2024 di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

⁸ Maimunah, A. 2018. "The Effect of Reward on Employee Performance: A Study on Employees of PT XYZ." *Journal of Management*.



Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah ditinjau dari *Reward* dan *Punishment* dalam perspektif ekonomi Syariah hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Rahmat Okta Riansyah dengan judul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju maka penulis tertarik untuk mengangkatnya ke dalam sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT BPR SARIMADU (PERSERODA) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**.

B. Batasan Masalah

Supaya dalam penelitian ini lebih fokus, maka diperlukan adanya batasan dalam suatu penelitian. Peneliti di sini membatasi objek penelitian yaitu pada seluruh karyawan di Kantor Pusat PT BPR Sarimadu (Perseroda) yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti juga membatasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yang Pertama, *Reward* Kedua, *Punishment*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda)?
2. Apakah terdapat pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda)?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bagaimana tinjauan perspektif Ekonomi Syariah tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).
- b. Untuk menjelaskan pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).
- c. Untuk menjelaskan tinjauan perspektif Ekonomi Syariah tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran terkait *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan ditinjau dari perspektif Ekonomi Syariah.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Prodi

Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Suska Riau.

c. Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi untuk bahan bacaan dan kajian bagi peneliti selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca dan memahami penelitian ini, maka penulis mengklasifikasikan penulisan ini dengan lima bab yang terdiri dari sub bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan analisis. Disini penulis menelaah literatur serta penelitian terdahulu kemudian membentuk kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan deskripsi data penelitian, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil uji normalitas, hasil pengujian asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Menurut Mangkunegara⁹ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson¹⁰ Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut

⁹ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hal 31.

¹⁰ Ibid, hal 30

Cascio¹¹ Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karna masing masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Riyadi¹² ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang berasal dari dalam diri seseorang yaitu:

¹¹ Ibid, hal 30

¹² Ibid, hal 31-32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a) meliputi sikap.
- b) sifat-sifat kepribadian.
- c) sifat fisik.
- d) keinginan atau motivasi (reward dan punishment).
- e) umur.
- f) jenis kelamin.
- g) Pendidikan.
- h) pengalaman kerja.
- i) latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenislatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins¹³, ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

¹³ Ibid Hal 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4) Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

d. Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Syariah

Pengertian kinerja atau prestasi kerja¹⁴ ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan

¹⁴ Imam Mahfud, 2019, “*Kompensasi dan Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*”,(Banten: Madani Syariah), vol. 02 no, 02, hal 17.

sebagai tidak produktif atau ber performance rendah. Ayat Al- Qur'an tentang kinerja:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2. Reward

a. Pengertian Reward

Kata *reward* berasal dari Bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah.¹⁵ *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau

¹⁵ Sofiati Evi, 2021, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai", (Bandung: ekono insentif), vol. 15. hal. 40.

imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan.¹⁶ *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Menurut Irham Fahmi. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang *diberikan* kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.¹⁷

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Reward* adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan sebagai akibat dari pencapaian atau perilaku positif seseorang. Ini dapat berupa bentuk pengakuan, bonus, atau keuntungan lainnya yang bertujuan untuk memotivasi individu untuk berprestasi lebih baik atau mempertahankan tingkat kinerja yang baik.

¹⁶ Pramesti Rizki Ayu dkk, 2019, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading”, (Manado: Jurnal Administrasi Bisnis), vol. 9,no. 1, hal 58

¹⁷ Ibid hal. 40.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Bentuk-bentuk *Reward*

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi *dalam* tiga pilihan seperti yang dikemukakan Irham Fahmi¹⁸ yaitu:

1) *Reward* dalam bentuk finansial tunai

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

2) *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

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

3) *Reward* dalam bentuk non finansial

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

¹⁸ RO Riansyah, 2021, “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama*” (Pekanbaru: Repository UIR), Hal. 16-17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Indikator Dan Dimensi *Reward*

Menurut Kadarisman indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut¹⁹ :

- 1) Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja.
- 2) Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, intensif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
- 3) Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
- 4) Penghargaan Internasional adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
- 5) Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Menurut Mahsun²⁰ terdapat empat dimensi *reward* agar dapat digunakan untuk mendorong peningkatan kinerja, yaitu:

¹⁹ Saputra Dicky, Dkk, 2017, “Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat”, (Padang: JMK), Vol. 8 No. 01 Hal, 4.

²⁰ Rosa Maria Rostandi Dkk, 2021, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention”, (Bandung: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis), Vol 12, No 2, Hal. 149.

1) Goal congruence (kesesuaian tujuan)

Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *Reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

2) Equity (keadilan)

Reward harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *Reward* juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *Reward* juga akan rendah.

3) Equality (kemerataan)

Reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk ketercapaian kinerja.

4) Needs (Kebutuhan)

Alokasi *Reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud financial tidak selalu sesuai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kebutuhan utama pegawai. Pemberian Reward kepada karyawan harus berdasarkan asas adil dan layak, harus mendapat perhatian dengan sebik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

d. *Reward* Menurut Perspektif Syariah

Dalam bahasa arab padanan kata *reward* adalah *targhib*. *Targhib* adalah suatu motivasi untuk mencapai tujuan keberhasilan mencapai tujuan yang memuaskan, motivasinya dianggap sebagai ganjaran atau balasan yang menimbulkan perasaan senang.²¹ *Targhib* juga diartikan tanda jasa, penghargaan, hadiah, imbalan dan ganjaran.

Arti *reward* dalam bahasa arab lainnya di istilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-Quran, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik.

Dalam ekonomi Islam, metode *targhib* diterapkan untuk mengelola karyawan dan bisnis untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. *Targhib* adalah metode yang menggunakan janji atau hadiah sebagai motivasi untuk mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal yang diinginkan.

²¹ Pertiwi, Nur Rahmatika, 2018, “Pengaruh Program Punishment dan Reward dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai menurut Perspektif Ekonomi Islam”, (Lampung: Repository Uin Lampung), Hal, 20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Upah tenaga kerja didasarkan pada beberapa prinsip Islam. Di antaranya adalah²² persetujuan dan kerelaan antara perusahaan dan karyawan. Terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak di dalam segala jenis perjanjian dan transaksi bisnis sangat penting. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan seseorang, seperti memakan harta sesama secara bathil. Pemberian reward yang memberikan kebaikan, maka akan diperoleh balasan dari menjalankan kebaikan.

Sebagaimana salah satunya dapat dilihat dalam firman Allah pada Q.S Ali-Imran ayat 145 dan Q.S An-Nisa ayat 134, sebagai berikut:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُؤَجَّلَاتٍ وَمَنْ يُرِدْ
ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي
الشَّاكِرِينَ ﴿١٤٥﴾

Artinya: *Setiap yang bernyawa tidak akan mati, kecuali dengan izin Allah sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Siapa yang menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala (dunia) itu dan siapa yang menghendaki pahala akhirat, niscaya Kami berikan (pula) kepadanya pahala (akhirat) itu. Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur. (QS. Ali Imran :145)*

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ
سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿١٣٤﴾

²² Hassan, M. K., & Ali, M. J. 2020. "Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction." *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.

Artinya: *Siapa yang menghendaki pahala dunia, maka di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.* (QS An-Nisa' :134)

Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik dalam islam pun begitu jika melakukan sesuatu pasti ada ganjarannya.

3. *Punishment*

a. *Pengertian Punishment*

Punishment / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman.

Punishment / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.²³

Menurut Mursal²⁴ *Punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran.

²³ Dwi Nugroho Agung, 2015, "*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya*", (Surabaya: Jurnal MAKSIPRENEUR), Vol. IV, No. 2. hal. 4 -1.

²⁴ Ibid hal 8.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson²⁵ *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Jadi disimpulkan bahwa Pengertian *punishment* adalah bahwa itu merupakan suatu bentuk konsekuensi tidak menyenangkan yang diberikan dengan tujuan untuk mengarahkan tingkah laku agar sesuai dengan norma-norma yang berlaku secara umum. Mursal menekankan aspek menjatuhkan nestapa dengan tujuan perbaikan atau perlindungan diri, sementara Ivancevich, Konopaske, dan Matteson fokus pada tindakan memberikan konsekuensi tidak diinginkan sebagai hasil dari perilaku tertentu.

b. Bentuk *Punishment*

Menurut Purwanto²⁶ secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1) *Punishment preventif*

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan.

²⁵ Ibid hal 9

²⁶ Dian Yuliant, 2019, “Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, Reward dan *Punishment* terhadap Semangat Kerja Pekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero)”, (Bandung : Institutional and scientific journals), vol 2, hal 26

Tujuan dari hukuman *preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pegawaiian bisa dihindari.

2) *Punishment represif*

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

c. **Indikator *Punishment***

Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Menurut Suparmi dan Septiawan²⁷ indikator dalam menilai punishment Yaitu:

1) Teguran lisan

Teguran lisan adalah bentuk peringatan atau nasihat yang disampaikan secara lisan tanpa melibatkan tulisan. Ini bisa dilakukan untuk memberikan *feedback* atau mengingatkan seseorang terkait perilaku atau tindakan tertentu.

²⁷ Ilham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno, 2021, “Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur”, (Surabaya: JEMI), vol 3, no 1, hal. 23.

2) Teguran tertulis

Teguran tertulis adalah bentuk peringatan atau nasihat yang disampaikan melalui tulisan atau dokumen resmi. Ini dapat digunakan dalam berbagai konteks, seperti pekerjaan atau pendidikan, untuk memberikan catatan tertulis terkait perilaku atau kinerja seseorang.

3) Penurunan gaji

Penurunan gaji adalah pengurangan jumlah pendapatan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaannya.

4) Penundaan kenaikan pangkat

Penundaan kenaikan pangkat merujuk pada penundaan atau penangguhan proses kenaikan pangkat seseorang dalam konteks pekerjaan atau karier. Alasan untuk penundaan ini bisa bermacam-macam, seperti kinerja yang kurang memuaskan, pelatihan yang belum selesai, atau kebijakan organisasi tertentu.

5) Pembebasan dari jabatan

Pembebasan dari jabatan merujuk pada pengakhiran atau pemecatan seseorang dari posisi atau pekerjaan tertentu. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan, termasuk kinerja yang tidak memadai, pelanggaran etika, atau restrukturisasi organisasi. Pembebasan dari jabatan dapat dilakukan oleh pihak manajemen atau atasan sesuai dengan kebijakan perusahaan atau instansi yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun pandangan islam, hukuman merupakan hal yang penting dalam mendidik, meskipun bukan sebagai metode yang didahulukan.²⁸ Berkenaan dengan hukuman dijumpai dalam ayat Al-Qur'an salah satunya ialah dalam (Q.S Al-Fath ayat 16) berikut:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدْعُونَ إِلَىٰ قَوْمِ أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ ۖ فَإِن تَطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا ۗ وَإِن تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا ﴿١٦﴾

Artinya: *Katakanlah kepada orang-orang Arab Badui yang ditinggalkan itu, "Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar. Kamu akan memerangi mereka atau mereka menyerah. Jika kamu mematuhi (ajakan itu), Allah akan memberimu balasan yang baik. Akan tetapi, jika kamu berpaling seperti yang kamu perbuat sebelumnya, Dia akan mengazabmu dengan azab yang pedih."*

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak diberlakukan kepada semua umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia-manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang model seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, melainkan harus lebih berat lagi yaitu dididik dengan menggunakan hukuman.

²⁸ Hanum, S. L. 2024. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Vol 2 no 4, hal. 38.

Dalam ekonomi Islam, metode tarhib²⁹ dapat diterapkan untuk mengelola karyawan dan bisnis untuk menjaga dan mencegah pelanggaran tarhib adalah metode yang menggunakan ancaman atau hukuman sebagai cara untuk mencegah seseorang melakukan hal-hal yang tidak diinginkan.

Pemberian punishment juga merupakan alat yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku. Ini juga dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Punishment yang terlalu keras atau tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakadilan dan konflik yang bertentangan dengan prinsip syariah. Oleh karena itu punishment harus sesuai dengan prinsip Syariah yaitu³⁰ dengan prinsip keadilan, Larangan Tindakan yang Berlebihan, Fokus pada Pembinaan, menghindari konflik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu acuan dari peneliti dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini, penelitian ini merupakan bentuk duplikasi dan pengembangan dari hasil penelitian- penelitian terdahulu. Oleh karena itu peneliti akan menjabarkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

²⁹ *Ibid* hal 32.

³⁰ Ali, S. S., & Ahmad, K. 2020. "Justice in Islamic Law: Principles and Applications." *Journal of Islamic Law and Culture*. vol 2, hal 29.



Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan judul penelitian	Metodologi	Persamaan	Perbedaan
1	Agung Dwi Nugroho (Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya)	SPSS 20 <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training dan Empowering Management Surabaya	variabel digunakan: <i>Reward</i> (x_1) <i>Punishment</i> (x_2) Dependen: Kinerja Karyawan (y)	Objek yang diteliti adalah PT Business Training and Empowering Management Surabaya
2	Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas (Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading)	SPSS 20 Hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.	Variabel yang digunakan Independen: <i>Reward</i> (x_1) <i>Punishment</i> (x_2) Dependen: Kinerja Karyawan (y)	Objek yang diteliti adalah KFC Artha Gading
3	Raymond Suak Dkk Pengaruh (<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang)	SPSS 18 <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan sutanraja hotel amurang	Variabel yang digunakan Independen: <i>Reward</i> (x_1) <i>Punishment</i> (x_2) Dependen: Kinerja Karyawan (y)	Objek yang di teliti adalah Sutanraja Hotel Amurang
4	Winda Sri Astuti Dkk (Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Hasamitra Makasar)	SPSS 20 <i>Reward</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>Punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan Independen: <i>Reward</i> (x_1) <i>Punishment</i> (x_2) Dependen: Kinerja Karyawan (y)	Objek yang diteliti adalah PT. BPR Hasamitra Makasar.
5	Rahmat Okta Riansyah (Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama)	SPSS 22 <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama	Variabel yang digunakan Independen: <i>Reward</i> (x_1) <i>Punishment</i> (x_2) Dependen: Kinerja Karyawan (y)	Objek yang diteliti adalah PT. Sabda Maju Bersama

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

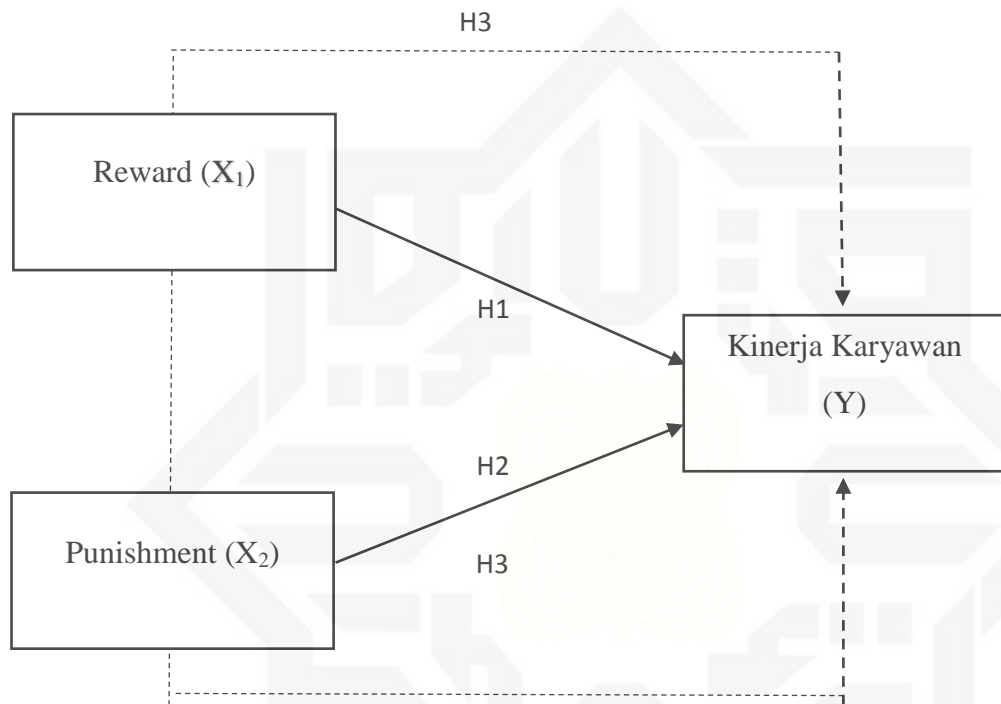
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

C. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap kinerja karyawan maka kerangka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 = *Reward*

X_2 = *Punishment*

Y = Kinerja Karyawan

→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

- - - → = Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan

D. Hipotesis

Menurut Abdullah Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian.³¹ Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Ho1 : Diduga *Reward* tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

H_{a1} : Diduga *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

Ho2 : Diduga *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

H_{a2} : Diduga *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

Ho3 : Diduga *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

H_{a3} : Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

³¹ Jim Hoy Yam dkk, 2021, "*Hipotesis Penelitian Kuantitatif*", (Tangerang; Perspektif Jurnal ilmiah), vol 03, no 02, hal 97.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian *field research* dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto dan Sodik penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif.³²

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Penghitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus tertentu. Pemilihan rumus yang akan digunakan, kemudian disesuaikan dengan jenis penelitian dan homogenitas populasi.³³

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif (hubungan atau pengaruh). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.³⁴

³² Ahyar Hardani, Andriani Helmina, Dhika Juliana Sukma. *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta 2020: CV Pustaka Ilmu Group), Hal. 237-238.

³³ *Ibid* hal. 240

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2014) hal.11

Alasan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu karena dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya, kemudian berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dan nantinya dapat bermanfaat bagi peneliti maupun yang membaca penelitian ini.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) yang terletak pada Jl. DI Panjaitan No. 92, Kelurahan Langgini, Kecamatan Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Sedangkan objek Penelitian ini adalah Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) menurut perspektif ekonomi Syariah.

D. Jenis Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder dengan rincian sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Ibrahim³⁵ data primer adalah segala informasi, fakta, dan realitas yang terkait atau relevan dengan penelitian, dimana kaitan atau

³⁵ Bahartiar dan Fajar Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*, (Makasar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar). hal 122

relevansinya sangat jelas, bahkan secara langsung. Disebut sebagai data utama (primer), karena data tersebut menjadi penentu utama berhasil atau tidaknya sebuah proses penelitian. Artinya, hanya dengan didapatkannya data tersebut sebuah penelitian dapat dikatakan berhasil dikerjakan. Dari data itulah pertanyaan utama penelitian dapat dijawab. Dan dari data itu pula, penelitian tersebut dapat dikembangkan menjadi lebih detil, mendalam dan rinci. Data yang memiliki karakteristik seperti inilah yang biasa disebut dengan data utama atau primer.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono³⁶ data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau data siap yang tinggal diambil oleh peneliti, karena memang sudah tersedia, dari bahan-bahan dari internet atau pustaka.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Margono Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.³⁷ Populasi karyawan di kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) berjumlah 48 orang.

³⁶ Sulaiman Saat dan Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula*, (Gowa :Pusaka Almaila), hal 84

³⁷ *Ibid hal. 361*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Husain Purnomo Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi.³⁸ Menurut ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Menurut Sugiyono sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling pada seluruh karyawan Kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda) yang berjumlah 48 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Observasi

Menurut Suharmi Arikunto observasi adalah sebuah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan baik itu yang sedang berlangsung atau masih dalam tahap yang meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap suatu kajian objek yang menggunakan pengindraan. Dan merupakan dari suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja atau sadar dan juga sesuai urutan.³⁹

³⁸ *Ibid hal. 362.*

³⁹ Uswatun Khasanah, *Pengantar Mikroteaching*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Wawancara

Interview (Wawancara)⁴⁰ adalah suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu. misalnya untuk mendapatkan informasi atau mengumpulkan data. Interviewer menanyakan sejumlah pertanyaan kepada interviewee untuk mendapatkan jawaban

3. Kuisisioner/Angket

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu berupa kuisisioner atau angket yang nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan di Kantor pusat PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

Menurut Ismail dan Bahri Kuesioner adalah suatu instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam jumlah yang besar. Caranya dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti.⁴¹

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner tersebut nantinya akan diukur dan juga dinilai

⁴⁰ Priadana, M. Sidik, *Metode penelitian kuantitatif*.(Jakarta: Pascal Books, 2021) h 193

⁴¹ Viktor Handrianus Pranatawijaya, Widiatry, Ressa Priskila, Putu Bagus Adidyana Anugrah Putra, 2019, *Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online*, (Palangkaraya: Jurnal Sains dan Informatika), Vol 5, No 2, hal. 129.

dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Terdapat dua bentuk pertanyaan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.⁴²

Tabel III.1
Skala Likert

No	Keterangan	Skor	Kode
1	Sangat Setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Netral	3	N
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

4. Dokumentasi

Dokumentaasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁴³ Jadi dokumentasi adalah teknik yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti. Dokumentasi yang dimaksud oleh penulis disini yaitu berkaitan dengan judul yang diteliti.

⁴² *Ibid hal. 129.*

⁴³ Sugiyono, Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods), (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 326.

G. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁴

Penelitian ini merupakan penelitian *field research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggambarkan faktual secara sistematis dan karakteristik pada suatu objek yang diteliti secara rinci.⁴⁵ Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan mengkaji hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas.⁴⁶ Maka model regresi linear berganda dapat ditulis dengan persamaan linear sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = *Reward*
- X₂ = *Punishment*
- B₁, B₂ = Koefisien Regresi
- e = Error/Variabel Pengganggu

⁴⁴ Ardiawan, Ketut Ngurah, *Penelitian Kuantitatif*, (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zami), hal 1

⁴⁵ Cut Medika Zellatifanny, Bambang Mudjiyanto ,2018, *Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi*, Vol. 1., No. 2.,28, hal. 85

⁴⁶ Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), h. 320.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mengukur objek dari suatu variabel penelitian. Untuk mendapatkan data yang benar demi kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya, maka diperlukan suatu instrumen yang valid dan konsisten serta tepat dalam memberikan data hasil penelitian (reliabel).⁴⁷

Apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Blattman Validitas pengukuran merupakan pernyataan tentang derajat kesesuaian hasil pengukuran sebuah alat ukur (instrumen) dengan apa yang sesungguhnya ingin diukur oleh peneliti. Sedangkan pengukuran (measurement) merupakan prosedur pemberian nilai kuantitatif atau kualitatif terhadap variabel pada subjek penelitian. Pengukuran disebut juga pengamatan (observation).⁴⁸ Kriteria untuk penelitian uji validitas sebagai berikut:

- 1) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Hornsey menyatakan bahwa reliabilitas merupakan derajat keajegan (konsisten) di antara dua buah hasil pengukuran pada objek

⁴⁷ Febrianawati Yusup 2018, *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*, (Banjarmasin: Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan), Vol. 7 No. 1, hal. 17.

⁴⁸ Yoel Octobe Purba, Fadhilaturrehmi Jessica Triani Purba, Kevin William Andri Siahaan, 2021, *Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung), hal. 10.

yang sama. Definisi ini dapat diilustrasikan dengan seseorang yang diukur tinggi badannya akan diperoleh hasil yang tidak berubah walaupun menggunakan alat pengukur yang berbeda dan skala yang berbeda.⁴⁹

Dalam mengukur reabilitas juga perlu diperhatikan kriteria yaitu sebagai berikut:

- 1) Uji reliabilitas dapat dilihat nilai Alpha Cronbach, jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ dari item pernyataan dimensi adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Alpha Cronbach $0,60 <$ dari item pernyataan dimensi variabel adalah tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda dapat dilakukan, apabila telah memenuhi persyaratan statistik dalam uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu

⁴⁹ *Ibid hal. 16.*

rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.⁵⁰

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji asumsi multikolinearitas⁵¹ adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Selain itu dapat diketahui melalui besar VIF dan tolerance, dimana jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance < 1$ maka model regresi bebas multikolinearitas. dengan demikian, asumsi multikolinearitas terpenuhi (bebas dari multikolinearitas).

Angka Variance Inflation Factor (VIMuIF) variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 menunjukkan angka di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan uji heteroskedastisitas sendiri yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat

⁵⁰ Dodi Fahmeyzan, Siti Soraya, Desventri Etmy, 2018, *Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis*, (Mataram: Jurnal Varian), Vol. 2, No. 2, hal. 32.

⁵¹ Rivega Kasenda, 2018, *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, (Manado: Jurnal EMBA) Vol.1 No.3, hal. 857.

ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila dalam pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik dan juga valid. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05.⁵²

3. Regresi Linear Berganda

Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, dengan satu atau lebih variabel. Apabila variabel bebasnya hanya satu, maka uji/analisis regresinya dikenal dengan regresi linier sederhana. Apabila variabel bebasnya lebih dari pada satu, maka uji/analisis regresinya dikenal dengan regresi linear berganda. Dikatakan linier berganda karena terdapat dua atau lebih variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas.⁵³

Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan mengkaji hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Maka model regresi linear berganda dapat ditulis dengan persamaan linear sebagai berikut:

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

⁵² Andrew M.C. Mamesah1 Lotje Kawet, 2017, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado" dalam Jurnal EMBA, Volume 4., Nomor 3, h.65

⁵³ I Made Yuliara, 2016, *Modul Regresi Linier Berganda*, (Kuta Selatan: Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Udayana), hal. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
 X_1 = *Reward*
 X_2 = *Punishment*
 B_1, B_2 = Koefisien Regresi
e = Error/Variabel Pengganggu

4. Uji Hipotesis

Menurut Prof. Dr. S. Nasution⁵⁴ definisi hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial yaitu dengan melakukan beberapa uji yaitu sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sidanti menyatakan bahwa pada tahap uji parsial ini akan dilakukan pengujian terhadap setiap variabel independen yang ada. Sehingga dari pengujian tersebut dapat diketahui apakah semua variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen antara lain yaitu kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dari kedua variabel independen tersebut secara parsial apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Dasar dalam pengambilan keputusan antara lain yaitu:

⁵⁴ Nuryadi, Nuryadi, Dewi Astuti, Sri Utami, dan M. Budiantara M Budiantara. "Dasar-dasar statistik penelitian." Yogyakarta: Sibuku media, 2017. hal 74.

- 1) Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) secara simultan terhadap variabel terikat (dependen).⁵⁵ Menurut Ghozali⁵⁶ Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

Variabel independen dalam penelitian ini antara lain yaitu kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dari kedua variabel independen tersebut secara Bersama-sama apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Dasar dalam pengambilan keputusan antara lain yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ atau $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

⁵⁵ Ari Prasetio, 2013, *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan*, (Semarang: Management Analysis Journal), Vol. 1, No. 2, hal. 5.

⁵⁶ Syarifuddin, Syarifuddin, dan Ibnu Al Saudi. 2022 "Metode riset praktis regresi berganda menggunakan spss." Palangkaraya: Bobby Digital center. Hal 77

2) Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan yaitu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) ialah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil mempunyai arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai R² yang mendekati satu mempunyai arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵⁷

H. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional (DO) variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi: nama variabel, deskripsi variabel (DO), alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval dan rasio). Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variable.⁵⁸

⁵⁷ Rozzaid, Herlambang, 2015, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Volume 1., Nomor 2., hal .212.

⁵⁸ Ulfa Rafika, 2021, *Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan*, (Batu Bara: Al-Fathonah: Jurnal Pendidikan dan Keislaman). Hal. 350.

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
<i>Reward</i> (x_1)	Reward adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan sebagai akibat dari pencapaian atau perilaku positif seseorang. Ini dapat berupa bentuk pengakuan, bonus, atau keuntungan lainnya yang bertujuan untuk memotivasi individu untuk berprestasi lebih baik atau mempertahankan tingkat kinerja yang baik. Sumber: Sofiati Evi, jurnal ekono insentif,2021.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Penghargaan 5. Promosi Sumber: Saputra dicky dkk, Jurnal JMK, 2017.
<i>Punishment</i> (x_2)	<i>punishment</i> adalah bahwa itu merupakan suatu bentuk konsekuensi tidak menyenangkan yang diberikan dengan tujuan untuk mengarahkan tingkah laku agar sesuai dengan norma-norma yang berlaku secara umum. Mursal menekankan aspek menjatuhkan nestapa dengan tujuan perbaikan atau perlindungan diri. Sumber: Dwi nugroho Agung, jurnal Maksipreneur,2015.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teguran Lisan 2. Teguran Tertulis 3. Penurunan gaji 4. Penundaan kenaikan pangkat 5. Pembebasan dari hukuman Sumber: Ilham Wahyu Pratama, Jurnal JEMI, 2021.
Kinerja Karyawan (y)	kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sumber: Novia Ruth, Jurnal widina Bhakti Persada,2021.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Sumber: Ismail Iriani, Jurnal Berkala Jemu Ekonomi, 2016.

I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. BPR Sarimadu (Perseroda)

PT. BPR Sarimadu (Perseroda) pada awalnya merupakan salah satu Badan Kredit Kecamatan (BKK). Melalui deregulasi perbankan tanggal 28 Oktober 1988 (Pakto "88). BKK Ujungbatu. Dipersiapkan untuk menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Gubernur Propinsi Riau dengan Surat Keputusannya Nomor: 539/PSD/86.18 tanggal 18 Desember 1988 menginstruksikan kepada Bupati untuk mempersiapkan pendirian Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dalam wilayah masing-masing Kabupaten. Selanjutnya dengan persetujuan DPRD Kabupaten Kampar, Pemda Kabupaten Kampar membentuk BPR ini menjadi Perusahaan Daerah (PD) melalui Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kampar Nomor: 03 Tahun 1989. Atas persetujuan Bank Indonesia, Menteri Keuangan memberikan izin operasional melalui SK Nomor: Kep.067/KM.13/92 tanggal 16 Maret 1992 tentang Pemberian izin usaha PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu. Dengan demikian BKK Ujungbatu resmi beralih status menjadi Bank PD. BPR Ujungbatu. Kemudian dengan Perda Kabupaten Kampar Nomor: 9 Tahun 2003, Nama Bank PD.BPR Ujungbatu berubah nama menjadi Bank PD. BPR Sarimadu.

Pada tahun 2020 dilakukan perubahan Peraturan Daerah dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Perubahan Bentuk Hukum Perusahaan Daerah Bank

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Perkreditan Rakyat Sarimadu menjadi Perusahaan Perseroan Daerah PT. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu selanjutnya disebut PT. BPR Sarimadu (Perseroda). Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau Nomor KEP15/KO.053/2022 tanggal 05 April 2022 tentang Persetujuan Atas Pengalihan Izin Usaha BPR Dari PD. BPR Sarimadu kepada PT. BPR Sarimadu (Perseroda).

2. Kepemilikan Saham

Kepemilikan saham PT. BPR Sarimadu (Perseroda) pada awalnya berasal dari Pemda Kabupaten Kampar dan BPD Riau (Bank Riau Kepri) dengan perbandingan kepemilikan saham 85% Kabupaten Kampar dan 15% Bank Riau. Seiring dengan perubahan modal dasar, berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham tahun 2000 Bank Riau memberikan kesempatan kepada Pemda Kampar untuk secara bertahap memiliki seluruh modal PT. BPR Sarimadu (Perseroda). Dengan ditetapkannya Perda Nomor: 09 tahun 2003, maka kepemilikan modal PT. BPR Sarimadu (Perseroda) selanjutnya dimiliki 100% seluruhnya oleh Pemda Kabupaten Kampar.

3. Kegiatan Usaha

PT. BPR Sarimadu (Perseroda) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Kampar yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Perbankan (Bank Perkreditan Rakyat) dengan izin operasional dari Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : Kep.067/KM.13/92 tanggal 16 Maret 1992 tentang Pemberian izin usaha PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Visi dan Misi PT. BPR Sarimadu (Perseroda)

Dalam rangka pencapaian tujuan PT. BPR Sarimadu memiliki Visi, Misi, dan Moto dalam menjalankan usahanya, adapun visi PT. BPR Sarimadu Adalah PT. BPR Sarimadu (Perseroda) Merupakan Wahana Pengembangan Ekonomi Daerah yang Berbasis Kerakyatan Melalui Optimalisasi Pelayanan Perbankan.

Sedangkan Misi yang dilakukan PT. BPR Sarimadu (Perseroda) untuk mendukung dan merealisasikan visi di atas adalah:

- a. Peningkatan mutu sumber daya manusia secara profesional, memiliki kemauan, kemampuan dan kejujuran serta berakhlak baik dan memiliki loyalitas yang tinggi.
- b. Sistem manajemen dan operasional bank menuju kepada peningkatan pelayanan yang berkualitas dengan berpedoman kepada manajemen risiko.
- c. Penyediaan kredit untuk menumbuhkembangkan usaha ekonomi kerakyatan yang berbasis kerakyatan secara sehat dan wajar.
- d. Memberikan rasa aman, nyaman dan menguntungkan kepada masyarakat sebagai pemegang amanah dan kepercayaan penyimpanan dana.
- e. Pemupukan permodalan yang diiringi dengan peningkatan kontribusi bagian laba sebagai Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Kampar baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai implementasi dari pembinaan yang berkelanjutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- f. Perluasan wilayah kerja pada lokasi potensial, strategis dan dekat dengan nasabah.

Dalam merealisasikan visi dan misi perusahaan, PT. BPR Sarimadu (Perseroda) menetapkan motto:

“Membangun Ekonomi Kerakyatan”

5. Struktur Organisasi

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melengkapinya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di mana fungsi-fungsi, Bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam satu organisasi. Selanjutnya bentuk organisasi yang baik akan tergantung kepada situasi dan kondisi dari tiap-tiap perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh bentuk dari struktur organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya berbeda, sehingga bentuk dari struktur organisasi yang digunakan oleh suatu perusahaan akan mendukung tujuan yang ingin dicapai.

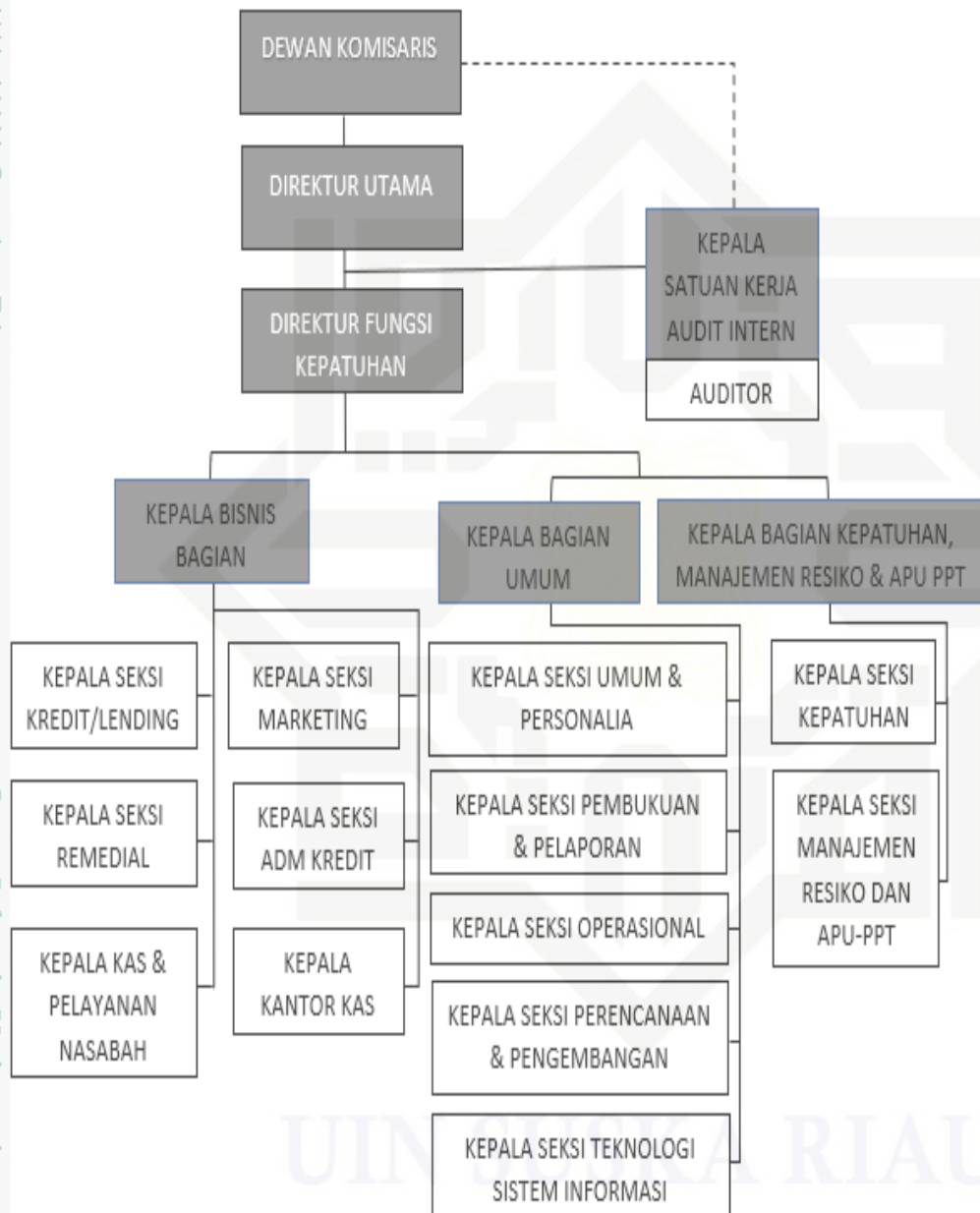
Dalam menjalankan aktivitasnya, manajemen pada PT BPR Sarimadu (Perseroda) membentuk struktur organisasi. Dimana struktur organisasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan arahan pembagian tugas pokok dan fungsi untuk setiap bagian yang ada dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ini. Berikut disajikan struktur organisasi pada PT BPR Sarimadu (Pesero).

Gambar III.1
Struktur Organisasi PT BPR Srimadu (Pesero)



Sumber: PT BPR Sarimadu (Pesero)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Adapun tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada pada struktur organisasi adalah sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

1) Tugas Pokok

- a) Menyusun dan menetapkan kebijakan umum dan tata tertib perusahaan untuk Bupati.
- b) Dalam batas-batas kewenangannya, mengawasi dan menjaga pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang mengatur dan mengurus Bank PT BPR Sarimadu (Perseroda).
- c) Mengawasi secara langsung dan tidak langsung pekerjaan dan tindakan Direksi dalam pengelolaan harta milik perusahaan.
- d) Memberikan saran dan nasehat kepada Direksi.

2) Wewenang

- a) Memeriksa buku-buku, bukti-bukti, surat-surat dan mencocokkan uang yang ada di dalam kas.
- b) Meminta bantuan para ahli untuk melakukan pemeriksaan atas biaya perusahaan (Bank).
- c) Memberikan izin atau persetujuan kepada Direksi dalam hal-hal yang diperlukan, misalnya dalam keputusan pemberian kredit dalam jumlah tertentu.
- d) Membebas tugas seorang anggota Direksi yang dinilai melakukan tindakan yang bertentangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



e) dengan Anggaran Dasar Perusahaan (Bank) atau karena melalaikan kewajibannya.

3) Tata Kerja

a) Dewan Pengawas mengadakan Rapat Kerja dengan Direksi dua bulan sekali atau bila dipandang perlu.

b) Setiap rapat dengan Direksi harus dibuat notulennya.

b. Direksi

1) Tugas Pokok

a) Menentukan kebijakan umum Bank sesuai dengan tujuan Bank.

b) kegiatan perusahaan secara keseluruhan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Dewan Komisaris

c) Mengurus dan menguasai kekayaan perusahaan menurut kebijakan PT BPR Sarimadu.

d) Menyusun arahan bagi aparat Bank dalam mencapai tujuan.

e) Wewenang

a) Menghimpun dan membuat pengumuman-pengumuman atau peraturan-peraturan Bank.

b) Mengurus dan mengawasi kekayaan Bank.

c) Mengangkat dan mengurus kesejahteraan karyawan.

d) Menyelenggarakan promosi dan membina hubungan dengan instansi dan para mitra usaha atau nasabah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sarimadu (Perseroda) dalam perspektif ekonomi syariah dibuktikan dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda didapat hasil persamaan $Y = 6,819 + 0,225 + 0,549 + e$ maka dari uji tersebut terdapat hubungan yang positif antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung *reward* sebesar 2,273 dengan tingkat signifikan 0,028. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,273 < 2,01410$ dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$ yang artinya berpengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada *punishment* diperoleh t hitung *punishment* sebesar 4,521 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,521 > 2,01410$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung atau sama dengan penelitian terdahulu oleh Agung Dwi Nugroho yang menyatakan *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
2. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F hitung sebesar $82,264 > F$ tabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,776. Hal ini mengindikasikan bahwa 77,6% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*. Sementara itu, sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sarimadu (Perseroda). Hal ini juga didukung atau sama dengan penelitian terdahulu oleh Rahmat Okta Riansyah yang menyatakan *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.
 3. Tinjauan dari perspektif ekonomi syariah terkait *reward* dan *punishment* serta kinerja karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan melalui penerapan metode targhib (metode yang menggunakan janji atau hadiah sebagai motivasi untuk mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal yang diinginkan) dan tarhib (metode yang menggunakan ancaman atau hukuman sebagai cara untuk mencegah seseorang melakukan hal-hal yang tidak diinginkan). dengan memberikan imbalan yang adil dan tidak diskriminasi kepada karyawannya serta menekankan pentingnya pelatihan dan konseling sehingga meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 karyawan, kemudian dalam penerapan hukuman dengan mengikuti prinsip rehabilitasi dan pelatihan diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Pemberian *reward* dan *punishment* berdasarkan standar etika dan moral diberikan kepada karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan serta tercapaiannya target oleh setiap karyawan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil, berkelanjutan, dan tidak melanggar prinsip-prinsip syariah.

B. Saran

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

1. Bagi pihak PT. BPR Sarimadu (Perseroda) berharap hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai targetnya, terutama dengan memberikan *reward* yang bervariasi dan tidak monoton. Dengan demikian, kinerja karyawan pasti akan meningkat. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu PT. BPR Sarimadu (Perseroda) dengan menerapkan hukuman yang lebih tegas untuk memastikan bahwa karyawan tetap disiplin, yang akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan karyawan yang berkualitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menggunakan berbagai variabel dan objek, seperti perusahaan atau lembaga lain untuk melihat perbedaan serta meneliti lebih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan penelitian*. Rineka Cipta.
- Ardiawan, Ketut Ngurah, Meilida Eka Sari, Karimuddin Abdullah, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, and Suryadin Hasda. "PENELITIAN KUANTITATIF." 2022
- Aminatus Zahriyah, , S. E. Suprianik, Agung Parmono, Mustofa. "Tekhnik dan Aplikasi dengan SPSS." Jember: Mandala Press, 2021.
- Bahartiar, Bahartiar, dan Fajar Arwadi. "*Analisa Data Penelitian Kualitatif: Konsep, Teknik, Prosedur Analisis*." 2020.
- Nuryadi, Nuryadi, Dewi Astuti, Sri Utami, dan M. Budiantara M Budiantara. "Dasar-dasar statistik penelitian." Yogyakarta: Sibuku media, 2017.
- Khasanah, Uswatun. *Pengantar Microteaching*. Tangerang: Deepublish, 2020.
- Priadana, M. Sidik, dan Denok Sunarsi. *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books, 2021.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press, 2016.
- Saat Sulaiman dan Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan bagi Peneliti Pemula*, Gowa: Pusaka Almaida 2019.
- Syarifuddin, Syarifuddin, dan Ibnu Al Saudi. "Metode riset praktis regresi berganda menggunakan spss." Palangkaraya: Bobby Digital center 2022.

B. Jurnal

- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosi. *Jurnal Varian*, 2(1), 31-36.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif.

Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. *Neo-Bis*, 10(2), 211-222.

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2(2), 45-64.

Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.

Pertiwi, N. R. (2018). *Pengaruh Program Punishment dan Reward dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137.

Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.

Prasetyo, A. (2012). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Management Analysis Journal*, 1(1).

Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.

Purba, Y. O., Fadhilaturrahmi, F., Purba, J. T., & Siahaan, K. W. A. (2021). Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan.

Riansyah, R. O. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama* (Doctoral dissertation, Universitas Islam 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.

Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).

Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional II Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53-66.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.

Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.

Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83-90.

C. Website

PT. BPR Sarimadu (Perseroda) dari <https://banksarimadu.com/index.php/79-bank-sarimadu> Diakses 25 Juli 2024

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT. BPR SARIMADU (PERSERODA) MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

A. Pengantar

Para responden yang dimuliakan,

Dengan hormat, saya AHMAD HEIRI MADANI adalah mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, program studi Ekonomi Syariah pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian, maka untuk memperoleh informasi yang lebih akurat, dengan ini mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk dapat memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, saya mengharapkan partisipasi bapak/ibu dalam penelitian ini sebagai responden agar tujuan penelitian ini dapat tercapai. Semua jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan atas partisipasi bapak/ibu/saudara/i diucapkan terimakasih dan semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Strata jabatan : Staf Pimpinan
 Direksi Lainnya
4. Umur responden : <25 Tahun 35-45 Tahun
 25-35 Tahun >45 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pendidikan responden : SMA/Sederajat Diploma Sarjana
6. Lama bekerja : <1 Tahun 4-5 Tahun
 1-3 Tahun >5 Tahun

C. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (x) atau tanda checklist (✓) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia.

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

D. Pernyataan

NO	PERNYATAAN	JAWAB				
		SS	S	N	TS	STS
I	REWARD (X₁)					
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2	Gaji yang diberikan sudah diberikan secara adil tanpa ada pengurangan.					
3	Bonus menjadi motivasi kerja setiap karyawan					
4	Bonus yang diberikan kepada karyawan sudah merata diberikan oleh perusahaan.					
5	Bonus yang diberikan sudah sesuai ketentuan dan keadilan.					
6	Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja					
7	Uang insentif atau uang service yang diberikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

8	cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target.					
9	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
10	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya kerjakan.					
11	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
11	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
II	PUNISHMENT (X₂)	SS	S	N	TS	STS
1	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi untuk memperbaiki kesalahan yang saya lakukan.					
2	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan surat pertama bagi yang tidak hadir selama beberapa hari dan tanpa memberikan laporan.					
3	Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor.					
4	Karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji.					
5	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang.					
6	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja.					
7	Karyawan yang melakukan kesalahan yang berat					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

	akan diberikan pembebasan dari jabatannya.					
8	Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan.					
9	Karyawan yang melakukan kesalahan berat akan didemosi (penurunan jabatan) secara tidak hormat.					
III	KINERJA KARYAWAN (Y)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
2	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
5	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang diharapkan.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
8	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
9	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.					

Tabulasi Data X1 (*Reward*)

No	RE1	RE2	RE3	RE4	RE5	RE6	RE7	RE8	RE9	RE10	RE11	TOTAL
1	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	49
2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	46
3	2	2	5	5	2	3	3	5	3	4	4	38
4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	49
6	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	2	40
7	3	5	3	5	3	3	5	5	2	3	3	40
8	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	28
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	46
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	46
11	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	49
12	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	49
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	50
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
20	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
21	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	48
22	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	48
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	5	5	5	3	4	4	5	2	5	3	4	45
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	42
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
28	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	49
29	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	50
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
31	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	40
32	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	40
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
34	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	39
35	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	44
36	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	40
37	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	40
38	4	2	3	4	4	2	4	4	4	5	4	40
39	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	49
40	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	44
41	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak

Cipta

Dilindungi

Undang-Undang

© Hak

Cipta

Dilindungi

Undang-Undang

© Hak

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

42	4	2	3	5	3	3	5	4	5	3	3	40
43	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	49
44	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	37
45	3	5	3	4	3	3	5	3	3	4	3	39
46	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	46
47	4	3	3	4	4	2	4	4	5	5	3	41
48	2	2	3	2	3	3	5	3	3	4	2	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabulasi Data X2 (*Punishment*)

No	PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8	PN9	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
2	5	4	5	4	4	5	5	3	4	39
3	4	4	5	4	4	3	3	5	3	35
4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	37
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	36
6	5	5	3	3	4	3	5	4	2	34
7	4	4	4	4	3	3	3	5	5	35
8	2	4	3	3	2	2	2	2	2	22
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
11	5	5	4	2	4	4	5	2	4	35
12	5	5	5	5	4	3	4	4	4	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
20	5	5	4	4	4	3	3	2	4	34
21	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
22	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
23	4	4	4	4	4	4	3	4	5	36
24	5	5	5	5	5	5	2	3	5	40
25	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
28	5	5	5	5	5	5	3	3	5	41
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
31	3	2	3	2	2	2	2	3	4	23
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
35	4	4	4	4	5	3	4	2	4	34
36	4	4	3	5	5	3	5	2	3	34
37	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
38	4	4	4	3	4	4	2	2	4	31
39	5	4	5	4	4	5	3	5	4	39
40	4	4	5	4	5	4	3	3	4	36
41	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
42	4	5	4	4	3	4	4	3	3	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Halim Kasim Riau

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

43	4	4	4	5	5	3	4	5	5	39
44	3	4	4	3	4	2	4	3	3	30
45	4	4	5	5	3	5	3	3	4	36
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
47	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
48	4	3	5	5	5	4	3	4	3	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.



Tabulasi Data Y (Kinerja Karyawan)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	TOTAL
1	5	5	5	4	4	3	5	5	4	40
2	4	5	4	5	3	3	5	4	4	37
3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
6	3	4	2	4	4	5	4	4	3	33
7	5	3	3	4	5	3	4	4	4	35
8	4	4	5	1	2	2	2	3	2	25
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
10	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41
11	4	5	3	4	4	3	5	4	4	36
12	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
16	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
18	5	5	5	4	5	5	5	5	3	42
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
20	4	5	3	4	4	4	4	5	5	38
21	5	4	4	4	4	5	4	4	3	37
22	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
23	4	4	4	4	3	5	4	4	3	35
24	5	5	5	5	4	4	4	5	3	40
25	4	4	5	4	4	4	3	4	5	37
26	4	4	4	4	2	3	5	5	4	35
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
28	5	4	2	4	3	2	5	5	4	34
29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
30	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
31	4	5	2	4	4	2	4	4	4	33
32	3	3	5	4	4	4	4	4	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32
35	4	3	2	4	4	4	4	5	3	33
36	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
37	4	4	4	2	4	3	5	4	2	32
38	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
39	4	5	4	5	4	3	4	5	5	39
40	4	3	4	5	2	3	4	3	3	31
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
42	4	3	4	3	3	4	5	5	4	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

43	4	4	5	5	5	3	5	4	4	39
44	2	4	4	4	3	4	4	5	3	33
45	5	5	5	4	4	4	4	3	3	37
46	4	5	5	4	5	4	4	4	3	38
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
48	4	4	4	3	5	5	4	5	5	39



© Ilirik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



OUTPUT SPSS Uji STATISTIK DESKRIPTIF

Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward	48	11	55	43.85	7.475
Punishment	48	9	45	35.77	6.082
Kinerja_Karyawan	48	9	45	36.33	5.486
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

OUTPUT SPSS Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas *REWARD* (X1)

		RE1	RE2	RE3	RE4	RE5	RE6	RE7	RE8	RE9	RE10	RE11	Reward
RE1	Pearson Correlation	1	.556**	.544**	.453**	.719**	.530**	.514**	.437**	.703**	.532**	.592**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE2	Pearson Correlation	.556**	1	.585**	.356*	.600**	.537**	.504**	.380**	.298*	.384**	.504**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.000	.000	.000	.008	.040	.007	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE3	Pearson Correlation	.544**	.585**	1	.480**	.567**	.546**	.420**	.367**	.468**	.360**	.528**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.003	.010	.001	.012	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE4	Pearson Correlation	.453**	.356*	.480**	1	.420**	.521**	.347**	.461**	.372**	.297**	.449**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.001		.003	.000	.016	.001	.009	.040	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE5	Pearson Correlation	.719**	.600**	.567**	.420**	1	.506**	.438**	.454**	.535**	.701**	.614**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE6	Pearson Correlation	.530**	.537**	.546**	.521**	.506**	1	.451**	.401**	.483**	.290**	.630**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.005	.001	.045	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE7	Pearson Correlation	.514**	.504**	.420**	.347**	.438**	.451**	1	.407**	.467**	.362**	.555**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.016	.002	.001		.004	.001	.012	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE8	Pearson Correlation	.437**	.380**	.367**	.461**	.454**	.401**	.407**	1	.512**	.518**	.566**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.010	.001	.001	.005	.004		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
RE9	Pearson Correlation	.703**	.298*	.468**	.372**	.535**	.483**	.467**	.512**	1	.451**	.557**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.001	.009	.000	.001	.001	.000		.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

2. Uji Validitas *PUNISHMENT* (X2)

		FU1	FU2	FU3	FU4	FU5	FU6	FU7	FU8	FU9	Punishment
FU1	Pearson Correlation	1	.709**	.699**	.533**	.614**	.680**	.507**	.393**	.531**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU2	Pearson Correlation	.709**	1	.538**	.518**	.504**	.529**	.525**	.335*	.452**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.020	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU3	Pearson Correlation	.699**	.538**	1	.649**	.614**	.652**	.296*	.497**	.562**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.041	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU4	Pearson Correlation	.533**	.518**	.649**	1	.655**	.601**	.421**	.498**	.552**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU5	Pearson Correlation	.614**	.504**	.614**	.655**	1	.551**	.537**	.380**	.553**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU6	Pearson Correlation	.680**	.529**	.652**	.601**	.551**	1	.415**	.435**	.634**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU7	Pearson Correlation	.507**	.525**	.296*	.421**	.537**	.415**	1	.416**	.348*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.041	.003	.000	.003		.003	.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU8	Pearson Correlation	.393**	.335*	.497**	.498**	.380**	.435**	.416**	1	.549**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.006	.020	.000	.000	.008	.002	.003		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
FU9	Pearson Correlation	.531**	.452**	.562**	.552**	.553**	.634**	.348*	.549**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.015	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Punishment	Pearson Correlation	.817**	.735**	.795**	.795**	.789**	.803**	.666**	.675**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	Kinerja_Karyawan
KK1	Pearson Correlation	1	.545**	.397**	.365*	.528**	.322*	.499**	.471**	.386**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.011	.000	.026	.000	.001	.007	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK2	Pearson Correlation	.545**	1	.439**	.465**	.517**	.272	.458**	.530**	.398**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.000	.061	.001	.000	.005	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK3	Pearson Correlation	.397**	.439**	1	.246	.373**	.395**	.221	.301*	.231	.585**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.092	.009	.005	.130	.038	.114	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK4	Pearson Correlation	.365*	.465**	.246	1	.460**	.399**	.564**	.408**	.578**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.092		.001	.005	.000	.004	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK5	Pearson Correlation	.528**	.517**	.373**	.460**	1	.571**	.430**	.501**	.495**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.001		.000	.002	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK6	Pearson Correlation	.322*	.272	.395**	.399**	.571**	1	.350*	.431**	.353*	.653*
	Sig. (2-tailed)	.026	.061	.005	.005	.000		.015	.002	.014	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK7	Pearson Correlation	.499**	.458**	.221	.564**	.430**	.350*	1	.652**	.427**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.130	.000	.002	.015		.000	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK8	Pearson Correlation	.471**	.530**	.301*	.408**	.501**	.431**	.652**	1	.522**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.038	.004	.000	.002	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK9	Pearson Correlation	.386**	.398**	.231	.578**	.495**	.353*	.427**	.522**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.114	.000	.000	.014	.002	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.711**	.727**	.585**	.710**	.773**	.653*	.712**	.748**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. UJI RELIABILITAS REWARD (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.912	11

5. UJI RELIABILITAS PUNISHMENT (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	9

6. UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.868	9

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

OUTPUT SPSS Uji ASUMSI KLASIK

1. Uji NORMALITAS

Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54251318
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.102
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

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

2. Uji Multikolinearitas

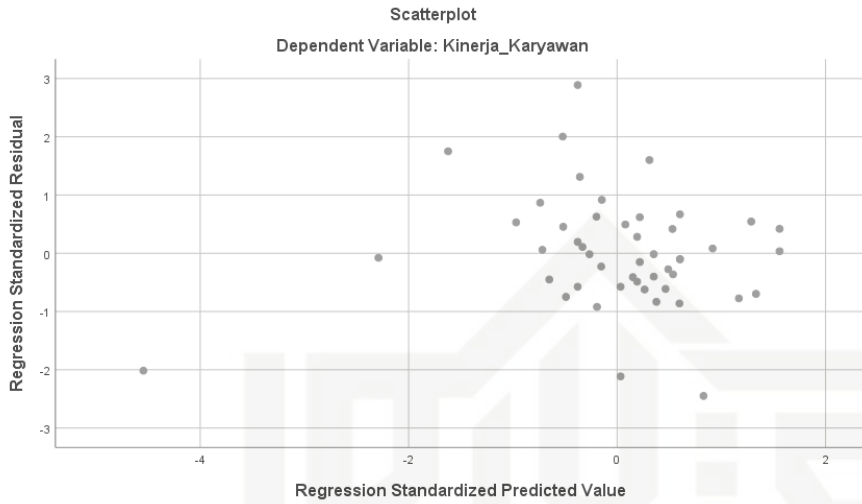
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.819	2.340		2.914	.006		
	Reward	.225	.099	.306	2.273	.028	.263	3.804
	Punishment	.549	.122	.609	4.521	.000	.263	3.804

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



3. Uji Heteroskedastisitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

OUTPUT SPSS Uji HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.819	2.340		2.914	.006		
	Reward	.225	.099	.306	2.273	.028	.263	3.804
	Punishment	.549	.122	.609	4.521	.000	.263	3.804

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

2. Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.819	2.340		2.914	.006		
	Reward	.225	.099	.306	2.273	.028	.263	3.804
	Punishment	.549	.122	.609	4.521	.000	.263	3.804

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

3. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1110.841	2	555.421	82.264	.000 ^b
	Residual	303.826	45	6.752		
	Total	1414.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

		Model Summary ^b		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.776	2.598

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2787	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2759	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2732	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi df t (41-80)

Pr Df	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,42080	2,70118	3,30127
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,69510	3,29089
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,01410	2,41212	2,68959	3,28148
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,01290	2,41019	2,68701	3,27710
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,68220	3,26891
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,22930
62	0,67847	1,29536	1,66980	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,67840	1,29513	1,66940	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,38510	2,65360	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,38330	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,21260
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,64790	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,66660	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,66600	1,99300	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,29310	1,66571	1,99254	2,37780	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,99210	2,37710	2,64298	3,20249
76	0,67773	1,29279	1,66515	1,99167	2,37642	2,64208	3,20096
77	0,67769	1,29264	1,66488	1,99125	2,37576	2,64120	3,19948
78	0,67765	1,29250	1,66462	1,99085	2,37511	2,64034	3,19804
79	0,67761	1,29236	1,66437	1,99045	2,37448	2,63950	3,19663
80	0,67757	1,29222	1,66412	1,99006	2,37387	2,63869	3,19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

FOTO PELAKSANAAN PENELITIAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul : **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT. BPR SARIMADU (PERSERODA) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : **Ahmad Heiri Madani**

Nim : **12020511057**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

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

Pekanbaru, 26 September 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag.

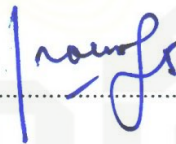
Sekretaris
Haniah Lubis, S.E., ME.Sy.

Penguji I
Dr. Amrul Muzan, M.Ag.

Penguji II
Nur Hasanah, S.E, MM.


.....
Dr. Muhammad ES


.....
Haniah


.....
Amrul

Mengetahui
Wakil Dekan I Bagian Akademik
Dan Pengembangan Lembaga



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

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



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

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5001/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 22 Mei 2024

Kepada Yth.
Pimpinan PT. BPR SARIMADU (PERSERODA) Bangkinang

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : AHMAD HEIRI MADANI
NIM : 12020511057
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : PT. BPR SARIMADU (PERSERODA)
Jl. DI Panjaitan No.92 Langgini, Bangkinang

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR SARIMADU (PERSERODA) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

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

Demikian disampaikan, terima kasih.



Dr. Sulikini, M. Ag
No. 19741006 200501 1 005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



PT. BPR SARIMADU (PERSERODA) KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Membangun Ekonomi Kerakyatan

Bangkinang, 30 Mei 2024

Kepada Yth, :
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM
Di

PEKANBARU

Nomor : 349/Um-Pst/V/2024
Lamp. : -
Perihal : Riset

Dengan Hormat,

Menunjuk surat dari Universitas Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau Fakultas Syariah & Hukum dengan nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5001/2024 tanggal 22 Mei 2024 perihal Permohonan izin Riset dengan data mahasiswa/i sebagai berikut:

Nama : AHMAD HEIRI MADANI
NPM : 12020511057
Prodi : Ekonomi Syariah S1
Judul : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. BPR Sarimadu Perseroda Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Pada prinsipnya Izin Riset sebagaimana dimaksud dapat kami setujui dengan tetap memperhatikan ketentuan dan kerahasiaan Bank.

Demikian sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terimakasih.

PT. BPR SARIMADU (PERSERODA)
DIREKSI



ERSA FITHRI
Direktur