



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

OLEH :

ANDIKA RAHMAT HIDAYAT

12070110700

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025 M /1446 H

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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*, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INTI
INDOSAWIT SUBUR KEBUN BUATAN KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

Dijadikan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat mencapai gelar strata 1
(S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan

Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

ANDIKA RAHMAT HIDAYAT

12070110700

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025 M/1446 H



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANDIKA RAHMAT HIDAYAT
 NIM : 12070110700
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
 KARYAWAN PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR
 KEBUN BUATAN, KABUPATEN PELALAWAN.

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

HENNI INDRAYANI, SE, MM
 NIP. 19700802199803 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL

Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTIMEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Andika Rahmat Hidayat
 : 12070110700
 : S1 Manajemen
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh *Reward, Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap
 Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur
 Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan.
 : 12 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Mahyarni, S.E., M.M.

NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris

Hijratul Aswad, S.E., M.Ak

NIP. 19790505 200710 2 001

Penguji 1

Indrianto Ustha, S.T., M.M

NIP. 19690925 202321 1 003

Penguji 2

Meri Sandora, S.E., M.M

Nip. 19790505 200710 2 001

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andika Rahmat Hidayat
 NIM : 12070110700
 Tempat/Tgl. Lahir : Pasir Baru, 10 Oktober 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen S1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUCTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR KEBUN-
BUATAN KABUPATEN PELALAWAN

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apabila 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 kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 2 Mei 2025



Andika Rahmat Hidayat
 NIM. 12070110700

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



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

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR KEBUN BUATAN KABUPATEN PELALAWAN

Oleh:

Andika Rahmat Hidayat

12070110700

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan, sampel yang digunakan sebanyak 112 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui program SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward*, *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan. Sedangkan *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan. Nilai R square adalah 0,971 atau 97,1% yang berarti produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja dan sisanya 2,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. INTI INDOSAWIT SUBUR KEBUN BATAN, PELALAWAN REGENCY

By:

Andika Rahmat Hidayat

12070110700

This study aims to determine the effect of reward, punishment and work discipline on employee work productivity at PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pelalawan Regency. This research method uses a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pelalawan Regency, the sample used was 112 employees. The data collection method in this study used a questionnaire and the data analysis used was multiple linear regression through the SPSS version 23 program. The results of this study indicate that reward, punishment and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pelalawan Regency. While reward has a negative and significant effect on employee work productivity at PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Pelalawan Regency. The R square value is 0.971 or 97.1% which means that employee work productivity can be explained by reward, punishment and work discipline and the remaining 2.9% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords : Reward, Punishment, Work Discipline, Work Productivity

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menjalani kehidupan dengan kesehatan dan berhasil menyelesaikan skripsi berjudul " **Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan**", yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Ayahanda Jarwanto dan Ibunda Sunarmi atas perhatian, pengasuhan, dan bimbingan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menjalani kehidupan dan menapaki jenjang pendidikan hingga saat ini. Serta, penulis juga mengucapkan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini. :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti Ms, SE, M.SI, AK. CA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Bapak Dr. Mahmuzar, S.H, M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Henni Indrayani, SE, MM, sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis dengan kesabaran dan dedikasi.
9. Ibu Sehani, SE, MM, sebagai Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Para Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

12. Terima kasih kepada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan dan izin serta dukungan dan arahan kepada penulis selama melakukan penelitian ini.

13. Terima kasih untuk adik kandung saya Abid Nur Fauzan dan Asyifa Fatiyyaturahma sebagai motivasi saya dalam mengerjakan skripsi.

14. Terima kasih kepada Erni Yunita A.Md.Farm. yang telah memberi dukungan kepada penulis selama mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari bahwa kekurangan dalam menuntut ilmu adalah hal yang wajar. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi untuk melakukan yang lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca secara umum. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu..

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 25 April 2025

Penulis

Andika Rahmat Hidayat

12070110700

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 <i>Grand Theory</i>	17
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.3 Produktivitas Kerja	21
2.4 <i>Reward</i>	25
2.5 <i>Punishment</i>	30
2.6 Disiplin Kerja.....	33
2.7 Pengaruh Antar Variabel	39
2.8 Pandangan Islam	43
2.9 Penelitian Terdahulu	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

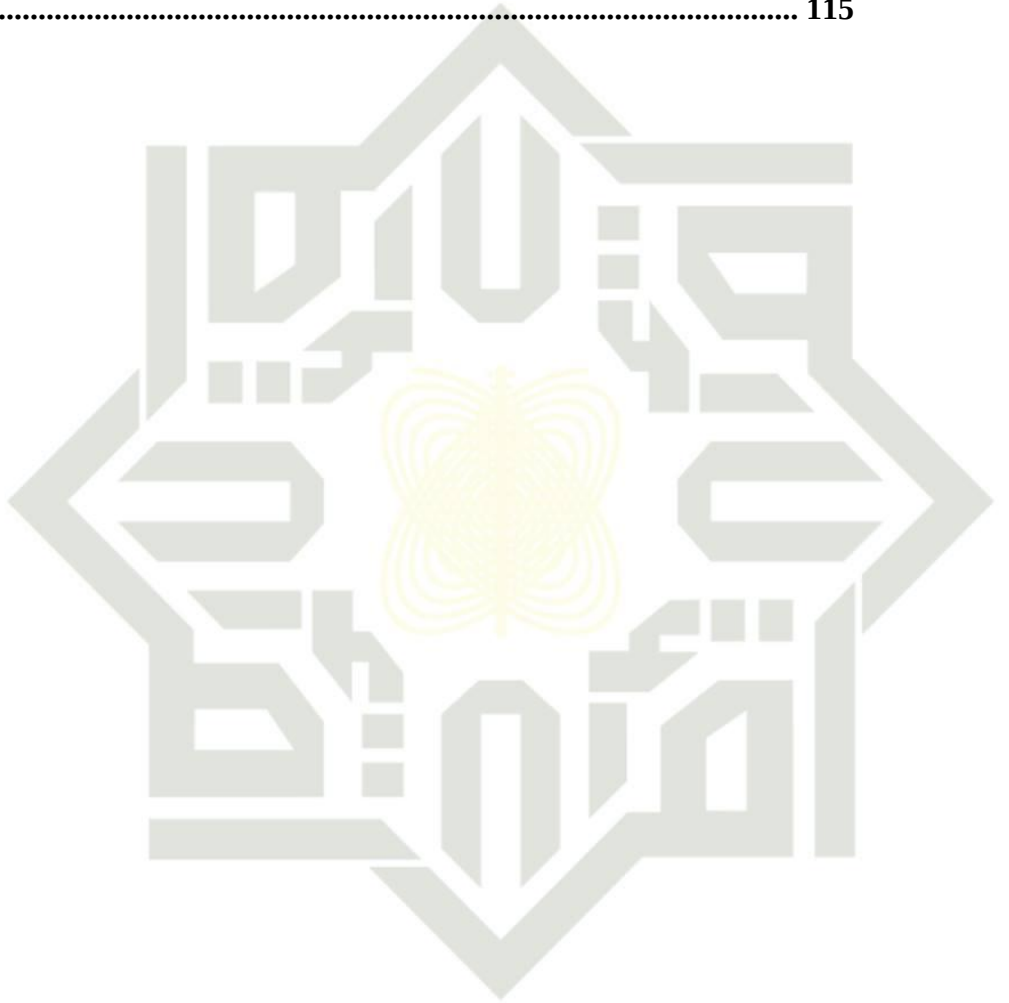
2.1	Kerangka Penelitian.....	49
2.1.1	Konsep Oprasional Variabel.....	50
2.1.2	Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN		55
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	55
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	55
3.3	Populasi dan Sampel.....	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data	57
3.5	Skala Pengumpulan Data.....	58
3.6	Metode Analisis Data	59
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		67
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	67
4.2	Visi dan Misi PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan	68
4.3	Struktur organisasi.....	68
4.4	Tugas dan Tanggung Jawab.....	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		76
5.1	Hasil Penelitian	76
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
5.3	Uji Kualitas Data.....	87
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	91
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	97
5.6	Uji Hipotesis	99
5.7	Pembahasan.....	103



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP	109
6.1 Kesimpulan.....	109
6.2 Saran.....	110
DAFTAR PUISAKA	112
LAMPIRAN.....	115



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan	4
Tabel 1.2 Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur kebun buatan.....	5
Tabel 1.3 Pemberian <i>Reward</i> Pada PT. Inti Indosawit Kebun Subur Buatan.....	7
Tabel 1.4 Data <i>Punishment</i> Pada PT. Inti Indosawit Kebun Subur Buatan.....	8
Tabel 1.5 Data Absensi Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur kebun buatan	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan.....	50
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert.....	58
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	76
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel <i>Reward</i>	80
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel <i>Punishment</i>	81
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	83
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja	85
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i>	88
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i>	88
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	89
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	90



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 5.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	91
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas	93
Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	94
Tabel 5.16 Hasil Uji Autokorelasi	96
Tabel 5.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
Tabel 5.18 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	100
Tabel 5.19 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	102
Tabel 5.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	103

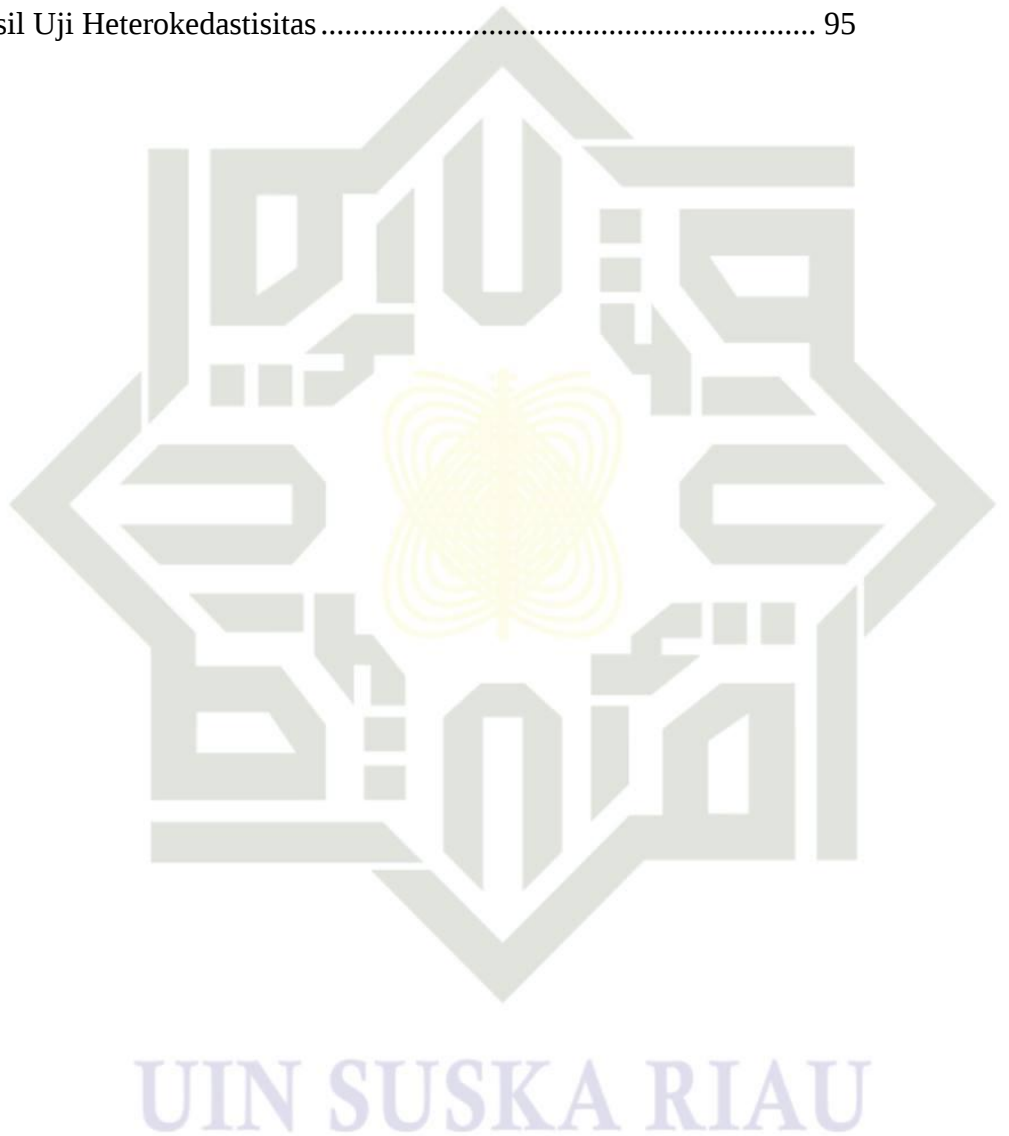


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 2.1 Kerangka Penelitian	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Inti Indosawit Kebuin Subur Buatan	69
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	92
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	95





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini peran manajemen sumber daya manusia di perusahaan telah dilargai oleh beberapa akademis. Apalagi di era globalisasi sekarang ini, masyarakat telah menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dan kesuksesan dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Seseorang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah, karena setiap orang memiliki unsur yang berbeda-beda, seperti latar belakang, cara pandang, gagasan, ciri khas, selera dan sebagainya.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh Perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang kompleks. Dua faktor yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah *reward* dan *punishment*, serta disiplin kerja dalam perusahaan (dody indratno, 2019).

Reward adalah sesuatu yang di berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian atas dasar prestasi yang dicapai oleh karyawan tersebut. Pemberian *reward* pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya perlu ditekankan bahwa dengan memberikan *reward*, Adanya penghargaan dari perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi (Mukhlis Abdulah,2023).

Punishment diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. Meskipun *punishment* mungkin tidak selalu populer, namun peranannya dalam menjaga



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

Disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku disipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi (Saputra, 2019).

Disiplin diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan karyawan di perlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik juga akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka bekerja dengan lebih baik (Irwansyah, 2020).

PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan adalah salah satu kelanjutan dari Asian Agri Group yang mana Asia Agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Asian agri telah mampu mengelola sumber daya alam yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berlimpah, dengan pengelolaan perusahaan kelapa sawit berkelas dunia. Saat ini wilayah operasional Asian Agri berada di tiga provinsi di Indonesia salah satunya berada di pulau sumatera, dengan areal konsesi seluas 100.000 Ha dan plasma seluas 60.000 Ha. PT. Inti Indosawit Subur yang berada dibawah naungan Asian Agri Group 1992, PT. Inti Indosawit Subur yakin dapat melaksanakan prinsip-prinsip kelapa sawit lestari dalam operasionalnya.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2020	151
2	2021	144
3	2022	167
4	2023	153
5	2024	156

Sumber :PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, 2024.

Dari tabel 1.1 kita dapat mengetahui bahwa tahun 2020 jumlah karyawan 151 orang, pada tahun 2021 mengalami penurunan karyawan dengan jumlah karyawan 144 orang, pada tahun 2022 mengalami kenaikan karyawan dengan jumlah 167 orang, pada tahun 2023 mengalami penurunan karyawan dengan jumlah 153 orang, pada tahun 2024 mengalami kenaikan karyawan dengan jumlah 156.

Adapun pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, kualitas dan kuantitas memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Kualitas diukur dari karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh perusahaan, dimana kualitas karyawan yang masih kurang dengan adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, karyawan menunda-nunda pekerjaan dan saat mengerjakan pekerjaan, karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kualitas yang tinggi berarti kualitas kerja karyawan yang baik, sedangkan kuantitas yang tinggi tanpa kualitas yang setara beresiko menimbulkan kinerja yang kurang optimal. Kuantitas diukur dari seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang, karena target produksi yang tidak mencapai target pencapaian dan produktivitas mengacu pada hasil nyata (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, terutama dari segi kuantitas Marwansyah, (2021).

Berikut ini data terkait fenomena produktivitas karyawan, yang ditunjukkan oleh tabel tentang data tingkat pencapain produksi karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan yaitu:

Tabel 1.2 Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, Kabupaten Pelalawan.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Tandan Buah Segar/TBS (kg/Tahun)	Realiasi Produksi	Tingkat Produktivitas (kg/orang)	Persentase Realiasi Produksi
2020	151	39,650,000	27,832,000	184.317,88	70,19%
2021	144	37,320,000	24,770,000	172.003,88	66,37%
2022	167	39,940,000	29,972,000	179.473,05	75,04%
2023	153	41,589,000	25,680,000	167.843,13	61,74%
2024	156	38,530,000	26,457,000	169.596,15	68,61%

Sumber :PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, 2024.

Dengan melihat tabel 1.2 dapat disimpulkan tingkat pencapain produktivitas karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan mengalami fluktuatif, belum mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan secara maksimal dan masih mengalami penurunan pada tahun 2021 dan 2023 dalam pencapaian hasil produktivitas kerja karyawan. Tidak tercapainya target mengidentifikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan oleh karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan ada yang bekerja tidak sesuai standar operasional perusahaan dan kurangnya disiplin dalam bekerja. Jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja, maka dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan, dan penurunan kualitas kerja, yang berdampak pada hasil panen. Kurangnya disiplin kerja karyawan yang disebabkan oleh reward dan punishment yang tidak efektif, serta kurangnya pengawasan dan pengendalian, maka dari itu perlu meningkatkan produktivitas yang ada pada perusahaan.

Demi melancarkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada dasarnya salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, adalah penghargaan (*reward*). *Reward* bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. PT. Indosawit Subur Kebun Buatan. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada 15 Maret 2024 dengan Bapak Lindu Simatupang, selaku Humas di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, informasi yang diperoleh peneliti bahwa pihak humas mengatakan bahwa perusahaan ini sangat kental dengan adanya pemberian *reward*, penghargaan yang diberikan perusahaan mengacu pada kategori berdasarkan aturan BKSPKS (Badan Kerja sama perkebunan kelapa sawit).

PT. Inti Indosawit Kebun Subur Buatan menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan ada *reward* produktivitas, *reward* kehadiran, *reward* masa kerja 25 sampai 30 tahun. Adapun bentuk *reward* yang di berikan kepada karyawan berupa



sertifikat penghargaan, bonus uang tunai, puding, alih tugas, promosi, pujian, pelayanan kesehatan dan pengakuan serta membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan.

Tabel 1.3 Pemberian *Reward* Pada PT. Inti Indosawit Kebun Subur Buatan, Kabupaten Pelalawan.

UIN Suska Riau No	Tahun	Jenis <i>Reward</i>				Total penerima <i>reward</i> (Orang)
		<i>Reward</i> Kehadiran (Orang)	<i>Reward</i> Produktivitas (Orang)	<i>Reward</i> masa kerja 25 tahun (Orang)	<i>Reward</i> Masa Kerja 30 tahun (Orang)	
1	2020	60	28	6	3	97
2	2021	59	25	2	2	89
3	2022	58	33	7	3	101
4	2023	38	27	4	4	73
5	2024	40	31	2	3	76

Sumber :PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, 2024.

Dari tabel 1.3 menjelaskan bahwa penerima *reward* pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan mengalami naik turun atau tidak stabil, bahkan setiap tahunnya jumlah orang yang mendapatkan *reward* bervariasi, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun *reward* yang diberikan berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 24 juni 2024 dengan beberapa karyawan staf panen dan staf lainnya PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan *reward* yang diberikan perusahaan tidak sesuai kinerja karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karna itu penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem pemberian *reward* yang tepat dan konsisten.

Kemudian dari pada itu tidak hanya *reward* saja yang diterapkan dalam PT. Inti Indosawit Kebun Subur Buatan tetapi ada juga berupa *punishment*. Jika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

reward merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku Indisipliner berkurang.

Hukuman yang diberlakukan di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan mengacu pada aturan dan kategori perusahaan yang dibuat berdasarkan tingkatan: hukuman ringan (SP 1), Hukuman sedang (SP 2) dan Hukuman berat (SP 3). Perusahaan juga secara berkala mengevaluasi pekerjaan karyawan untuk mendapatkan nilai untuk promosi, bonus, dan lainnya. Sanksi terhadap karyawan tergantung dari tingkat kategori pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, mulai dari teguran, penyegaran pekerjaan, pemotongan gaji, penurunan jabatan hingga pemutusan hubungan kerja.

Tabel 1.4 Data *Punishment* Pada PT. Inti Indosawit Kebun Subur Buatan

No	Tahun	SP 1 (Orang)	SP 2 (Orang)	SP 3 (Orang)	PHK (Orang)	Total (Orang)
1	2020	12	7	3	1	23
2	2021	15	11	5	2	33
3	2022	9	6	2	-	17
4	2023	10	7	3	1	21
5	2024	14	5	2	1	23

Sumber :PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, 2024

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa data *Punishment* 5 tahun terakhir pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan mengalami naik turun, dan dalam kategori tinggi dalam hal pelanggaran SP 1,2,3, serta PHK. Pada tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2020-2021 mengalami kenaikan, 2021-2022 mengalami penurunan, 2022-2024 mengalami kenaikan.

Adapun penyebab diberikannya *punishment* berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian kerani pada PT Indosawit Kebun Subur Buatan tanggal 15 maret 2024 yaitu : hukuman atau tindakan pertama yang di berikan karyawan berupa teguran terlebih dahulu, akan tetapi jika teguran tidak merubah karyawan maka perusahaan memberikan hukuman ringan berbentuk surat peringatan pertama.

Adapun bentuk pelanggaran surat peringatan pertama berupa tidak disiplin dalam beberapa hal ; mangkir 3 hari berturut-turut, tidak melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi (SOP). Hukuman ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja atau sengaja melakukan kesalahan dan tidak mencapai target yang di tentukan dalam jangka waktu 6 bulan.

Kedua hukuman sedang, berbentuk surat peringatan kedua, hukuman ini diberikan untuk karyawan apabila setelah mendapat SP 1 dalam jangka 6 bulan tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan masih mengulangi kesalahan yang sama serta perusahaan akan melakukan penyeskaran pekerjaan dan adanya pemotongan gaji terhadap karyawan tersebut .

Dan ketiga hukuman berat, berbentuk surat peringatan ketiga. Hukuman ini diberikan apabila karyawan merusak nama baik perusahaan, mencuri, melakukan kesalahan fatal dan mengulagi kesalahan yang sama, dan apabila karyawan tersebut tidak ada perubahan sama pihak PT. Inti Indosawit Kebun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Subur Buatan memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

Berdasarkan hasil wawancara oleh karyawan bagian staf pemeliharaan PT. Inti Indosawit Kebun Subur Buatan Pada tanggal 24 juni 2024 ada terdapat karyawan yang mencuri buah di kebun perusahaan jelas ungkapnya karyawan tersebut langsung diberikan SP 3, permasalahan lain berdasarkan wawancara, karyawan yang mendapatkan SP 3, surat tersebut tidak diberikan langsung kepada karyawan terkait, sehingga karyawan yang mendapat SP 3 dapat bekerja seperti biasanya. Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan akan cenderung merasa iri dengan karyawan lain, karena kurang adanya penetapan *punishment* yang tepat.

Selain dari pada *reward* dan *punishment* ada faktor lain yang mempengaruhi produktiitas kerja diantaranya disiplin kerja. disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggaran. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan bila kedisiplinan tidak dapat di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah di tetapkan tidak dapat di capai secara efektif dan efisien.

PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan menuntut karyawannya agar memiliki kedisiplinan yang tinggi dengan kebiasaan apel pagi sebelum melakukan pekerjaannya dan dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan mewajibkan kerja 7 jam sesuai peraturan yg di



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

tetapkan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan, tetapi sampai saat ini masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja. Berikut adalah data absensi Karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan

Tabel 1.5 Data Absensi Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur kebun Buatan, Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja Semua Karyawan	Terlambat Masuk rata-rata/hari	Absensi tidak hadir rata-rata/hari	
					Total	Persentase
2020	151	295	44.545	131	656	1,4%
2021	144	283	40.752	147	872	2,1%
2022	167	297	49.599	121	635	1,2%
2023	153	296	45.288	115	789	1,7%
2024	156	293	45.708	108	715	1,5%

Sumber :PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan,2024.

Berdasarkan pada tabel 1.5 masih banyak karyawan PT. Indosawit Subur kebun Buatan, yang melanggar disiplin seperti terlambat hadir, tidak hadir dengan jumlah keterlambatan dan tidak hadir yang memiliki bervariasi setiap tahunnya. Pada tahun 2021 merupakan tingkat persentase terbanyak dengan jumlah 2,1 %, maka dengan masih banyaknya karyawan yang terlambat ataupun tidak hadir dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun sehingga terhambatnya penyelesaian tugas yang diberikan dan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat suatu kesenjangan (gap), yaitu research gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda dan belum ada yang menggabungkan variabel x antara *reward*, *punishment* dan disiplin kerja yang menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh *reward*, *punishment*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurvadila, 2019) yaitu menggunakan variabel X nya *reward*, *punishment* dan produktivitas kerja sebagai variabel intervering sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel intervering. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan yang diteliti oleh (Dody indratno, 2019) terdapat pada penelitian tersebut menggunakan teknik analisis data Smart PLS, sedangkan pada penelitian ini meggunakan teknik analisis data yang didukung program SPSS dan ditambah dengan perbedaan di indikator.

Sesuai dengan penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatera Barat yang dilakukan penelitian oleh (Saputra, 2019). Bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap prduktivitas kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2023) dengan judul pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan *reward* terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama Bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil, serta penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward*, *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada konteks spesifik PT. Inti Indosawit Subur, Kebun Buatan, Kabupaten Pelalawan, yang membedakannya dari penelitian sebelumnya yang lebih umum



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

atau berfokus pada industri lain. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya pemahaman tentang dinamika kerja di industri perkebunan, tetapi juga memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan kontekstual, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan peneliti lain dalam mengembangkan pendekatan yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perkebunan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan?
2. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan?
4. Apakah *reward*, *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan?



Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Bagi penulis, hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang pengaruh pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin

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

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

kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Supaya perusahaan lebih mudah menentukan kebijakan yang akan dilakukan.

3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini mencakup penjelasan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, variabel yang diteliti, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan data, dan metode analisis

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

data yang digunakan untuk menganalisis hasil dari pengujian sampel.

: Gambaran umum objek penelitian dan lokasi

Bab ini berisi tentang pemaparan objek penelitian secara garis besar yang di perlukan untuk pengetahuan umum. Dalam penelitian ini menguraikan tentang sejarah singkat objek penelitian, aktivitas objek penelitian dan struktur organisasi pada objek penelitian.

: Hasil penelitian dan Pembahasan

Bab ini memaparkan hasil penelitian di mana hasil akan dipaparkan dalam bentuk teks naratif dan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembaca dalam memahami hasil dari penelitian ini.

: Penutup

Bab ini peneliti merangkum hasil penelitian yang bertujuan agar pembaca dapat mengetahui kesimpulan dari penelitian. Selanjutnya peneliti juga memberikan saran yang relevan untuk penelitian berikutnya terkait dengan temuan atau hasil dari penelitian yang telah dilakukan.



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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Reinforcement Theory*

Dalam penelitian ini grand teori yang sesuai adalah *Reinforcement Theory* yang dikemukakan oleh Skinner, B. F. dalam (Mayasari & Surakarta, 2022) teori ini menggambarkan bagaimana pengalaman perilaku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa depan dalam proses belajar yang berulang. Menurut perspektif teori ini, individu menunjukkan perilaku tertentu karena mereka belajar dari pengalaman masa lalu bahwa perilaku tersebut akan menghasilkan hasil yang menyenangkan, sementara perilaku lain akan menyebabkan konsekuensi yang tidak menyenangkan. Karena cenderung memilih konsekuensi yang menyenangkan, individu umumnya akan mengulangi perilaku yang menghasilkan konsekuensi yang menyenangkan. Teori ini mengemukakan bahwa reward punishment dan disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang serta produktivitas kerja karyawan. Reward yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas yang diinginkan, sedangkan punishment dapat mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dan dengan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja ataupun produktivitas kerja karyawan.

2.2 *Manajemen Sumber Daya Manusia*

2.2.1 *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*

Menurut pandangan, Werther dan Davis dalam (Marniati, 2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebagai aktivitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi, berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi.

Menurut (Yuliani, 2023) manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Sutrisno, 2020) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan, menurut (Sutrisno, 2020) fungsi-fungsi adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkat- kan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki pengertian yang berbeda beda di kalangan para ahli, untuk mengetahui secara mendalam mengenai pengertian produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli.

(Menurut Wahyuni, 2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan rasio antara output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan terhadap sejumlah



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

input yang digunakan selama proses produksi dalam rentang waktu tertentu. Jika adanya kenaikan pada produktivitas, ini menandakan terlaksananya efisiensi dan sistem kerja/produksi, dan adanya pengembangan keterampilan karyawan.

Rumus dasar menghitung produktivitas

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

output : hasil akhir dari proses produksi

Input : sumber daya yang digunakan dalam proses produksi

Menurut Nitayani, dkk, dalam Marta, (2023) Produktivitas kerja adalah sikap mental yang dimiliki terkait dengan asumsi bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari sebelumnya dan hari selanjutnya. Dalam pelaksanaan pekerjaannya seorang karyawan atau pegawai hendaknya tetap harus dapat menjaga produktivitas dan etos kerjanya. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai tolak ukur dalam menilai kualitas dan kuantitas tertentu untuk meraih hasil kerja yang efektif.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pada dasarnya, produktivitas perusahaan akan selalu mengalami waktu ke waktu. Idealnya, perubahan tersebut mengarah pada peningkatan produktivitas. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja 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.

Ada banyak teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai fakto-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018) produktivitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor ialah

1. Motivasi kerja
2. Tingkat pendidikan
3. Pelatihan kerja
4. Keterampilan kerja
5. Adanya *reward* dan *punishment*
6. Lingkungan kerja
7. Disiplin kerja

Menurut (Busro, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas yaitu

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Kedisiplinan, kejujuran, ketekunan
4. Keterampilan atau kompetensi
5. Sikap dan etika kerja (karakter)
6. Kemampuan kerja sama dalam suatu tim kerja
7. Gaji, penghasilan, tunjangan kinerja, reumunerasi
8. Lingkungan fisik dan social
9. Kecanggihan teknologi yang digunakan



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

10. Jaminan sosial yang diterima
11. Manajemen dan kepemimpinan
12. Kesempatan berprestasi.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang mengalami peningkatan akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, maka perusahaan harus memperhatikan secara baik produktivitas karyawan agar tercapai target yang di tentukan.

Untuk mengetahui keberhasilan dalam pencapaian Produktivitas Kerja, maka perlu di perhatikan indikator yang dapat di jadikan tolak ukur dalam pelaksanaannya. Menurut (Marta, 2023) indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Pengembangan diri

Senantias mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada waktunya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan untuk dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukkan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Reward

2.4.1 Pengertian Reward

Menurut (Ansory, dan Indrasari 2018) *Reward* merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, atau pencapaian tujuan tertentu. Imbalan yang diberikan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Samat 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.

(Menurut Mangkunegara 2021), *reward* (ganjaran) adalah hadiah atau imbalan yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non-finansial. Reward finansial maupun non-finansial dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja, serta tunjangan-tunjangan yang semuanya bertujuan untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi.

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya *reward* merupakan suatu penghargaan yang berbentuk rasa diakui yang didapatkan di lingkungan kerja, *reward* yang diberikan oleh perusahaan merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah meraih prestasi maupun yang menunjukkan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Sistem *reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill, dan kompetensi mereka terhadap organisasi.

2.4.2 Tujuan Pemberian Reward

Reward adalah sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya, Tujuan dari pemberian *reward* adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal. Adapun menurut (Ansory, dan Indrasari, 2018) tujuan pemberian *reward* yang utama adalah:

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

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat intern dan ekstern organisasi akan menjadi baik.

b. Mempertahankan

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

c. Memotivasi

Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2.4.3 Bentuk-bentuk *Reward*

Menurut (Mangkunegara 2021), *reward* (penghargaan) dalam konteks manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi beberapa jenis *reward* yang umum digunakan:

1. Penghargaan Finansial:

- a. Gaji: Bayaran tetap yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Tunjangan: Biaya-biaya yang diberikan kepada karyawan, seperti pemberian sembako setiap bulan, dana pensiun, perawatan di rumah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sakit, dan liburan, yang biasanya tidak berhubungan dengan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

- c. Bonus/Insentif: Tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi tergantung pada perjanjian dan peraturan suatu instansi, misalnya bonus tahunan, bonus bulanan. Adapun reward produktivitas, kehadiran, masa kerja 25-30 tahun di berikan dalam bentuk bonus, Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Penghargaan Non Finansial:
 - a. Penghargaan Interpersonal: Pengakuan dan status yang diberikan oleh manajer, seperti status dan pengakuan antar pribadi. Tujuan dari penghargaan interpersonal ini adalah untuk memberitahukan kepada semua pegawai bahwa salah satu pegawai telah berprestasi dan pantas untuk diberi penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa gelar, medali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi. Pada umumnya waktu pemberian penghargaan ini adalah ketika organisasi tersebut melakukan kegiatan formal
 - b. Promosi: Menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat berdasarkan kinerja yang diukur dengan akurat. apabila seorang

pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Faktor-Faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*) menurut (Ansory & indrasari, 2018) yaitu

1. Konsistensi Internal

Penetapan pemberian penghargaan berdasarkan pembagian jenis-jenis pekerjaan dalam perusahaan pada prinsip yang menyatakan bahwa imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dan konsisten dengan imbalan yang diterima oleh karyawan lain di perusahaan yang sama.

2. Persaingan Eksternal

Membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.

3. Kontribusi karyawan

Penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

4. Administrasi

Aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia,

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



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

mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

2.4.5 Indikator *Reward*

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

1. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja.
2. Bonus adalah bonus kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja Secara umum,
3. Tunjangan adalah sejumlah uang ataupun non-tunai yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
4. Penghargaan Interpersonal 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.

2.5 *Punishment*

2.5.1 Pengertian *Punishment*

Menurut (Mangkunegara 2021), *punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Punishment digunakan untuk memotivasi karyawan agar mereka meningkatkan kinerja mereka dan untuk menjaga agar peraturan yang berlaku dipatuhi.

Menurut (Ansory dan Indrasari, 2018) *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi.

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Perusahaan memiliki dilema dalam menetapkan hukuman kepada karyawan. Apabila karyawan tidak dihukum sepantasnya atau secara tepat, maka hal ini akan memicu rasa tidak adil bagi beberapa karyawan dikarenakan konsep yang tidak sesuai tidak dilakukan. *punishment* atau hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktivitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya kita memahami apa itu hukuman.

Menurut (Ansory dan Indrasari, 2018) *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi.

2.3.2 Tujuan Punishment

Menurut (Mangkunegara, 2021) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar,



memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.3 Bentuk-bentuk *Punishment*

Menurut Purwanto dalam (Ansory dan Indrasari, 2018) Secara garis besar *Punishment* dapat di bedakan menjadi dua macam yaitu :

1. *Punishment preventif* yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah terjadi suatu pelanggaran. Contoh *punishment preventif* adalah anjuran dan perintah, larangan, pengawasan, paksaan.
2. *Punishment represif* yaitu *punishment* yang dilakukan karn adanya pelanggaran, oleh adanya perbuatan yang dilakukan. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadinya suatu pelanggaran. Contoh *punishment represif* adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut (Mangkunegara, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena;

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
4. Kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar perusahaan
5. Mencuri aset perusahaan



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

2.5.5 Indikator *Punishment*

Menurut (Rivai, 2017) indikator *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

- a. Hukuman ringan, dengan jenis:
 1. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 2. Teguran tertulis
 3. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang, dengan jenis:
 1. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
 2. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 3. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c. Hukuman berat, dengan jenis:
 1. Penurunan pangkat atau demosi
 2. Pembebasan dari jabatan
 3. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 4. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.6 Disiplin Kerja

2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2020) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan Jurnal yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Stage Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Sinambela, 2018) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

2.6.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2020) bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.6.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut (Agustini, 2019) adalah:

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Karyawan di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam (Agustini, 2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. peringatan lisan
- b. peringatan tulisan
- c. disiplin pemberhentian sementara
- d. pemecatan

3. Disiplin Progresif

Disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.6.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja

menurut Singodimejo dalam (Dewi, & Harjoyo, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 07.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasar instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

2.6.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Adapun Indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya yang disampaikan oleh (Dewi, & Haryono, 2019) . Indikator - indikator yang mempengaruhi disiplin kerja :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Ketepatan waktu ;

Jika karyawan datang tepat waktu, pulang tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Tanggung jawab;

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

3. Ketaatan;

Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah di tetapkan.

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja

Sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula reward yang diberikan. Adanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

penghargaan dari perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu serta memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi (Dody Indratno, 2019).

Penjelasan lain menurut Teori Self-Determination (Deci & Ryan, 2000, dan penelitian lanjutan oleh Ryan & Deci, 2019): Teori ini menyatakan bahwa keinginan untuk bekerja karena passion atau tanggung jawab lebih penting dari pada reward. Ketika reward terlalu tinggi, motivasi intrinsik karyawan mungkin menurun, sehingga produktivitas kerja juga menurun. Oleh karena itu Penelitian menunjukkan bahwa reward yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan, sehingga produktivitas kerja menurun, yang menunjukkan bahwa reward yang terlalu tinggi dapat mengurangi motivasi intrinsik dan meningkatkan stres serta dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang menerima *reward* cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Contoh penelitian yang mendukung ini adalah penelitian pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirone Kalibaru yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tzaza Dini Noviyani dan Ahmad Guspul 2019) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana ketika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

semakin tinggi reward maka produktivitas kerja karyawan cenderung menurun, namun sebaliknya. Adapun *reward* diberikan secara tidak tepat dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja

2.7.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja

Sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasannya. *Punishment* dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi. Dengan diterapkannya *punishment*, diharapkan dapat menghalangi terulangnya perilaku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik, serta memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari perilaku yang tidak diharapkan. Penerapan hukuman dapat mencegah karyawan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Ansory dan Indrasari 2018).

Dalam penelitian Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatrono Kalibaru. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *punishment* maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Sebagaimana telah dikemukakan sistem kebijakan dari *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh positif kepada karyawan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bekerja pada suatu perusahaan tersebut, akan tetapi pada sudut pandang yang berbeda hal tersebut tidak langsung memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan memberikan *punishment*, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran dan disiplin kerja karyawan. Meskipun perlu diingat bahwa penggunaannya harus tepat dan tidak berlebihan (Ita Solikah 2018).

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu dan menghormati waktu kerja yang telah ditetapkan, sehingga menghindari penundaan pekerjaan dan memastikan penggunaan waktu kerja yang efektif, dengan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja meningkat dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, maka produktivitas juga meningkat. penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung.

Disiplin juga di katakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mengarahkan karyawan untuk bekerja sama dan prestasi yang lebih baik lagi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sebab, disiplin kerja merupakan aspek penting bagi seorang karyawan dalam bekerja dengan tanggung jawab penuh, kemampuan karyawan untuk mengikuti aturan dan prosedur kerja dengan baik. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih fokus dan efisien dalam melakukan tugasnya (Josiah, 2019).

2.8 Pandangan Islam

2.8.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Bicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja. . Supaya keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhluknya agar berusaha dan berkarya supaya mendapat rizki yang halal dan tayyibah (baik) sebagaimana disyaratkan dalam firman Allah dalam surat Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(Q.S. Jumu'ah : 10)



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

2.8.2 Pandangan Islam Tentang *Reward*

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

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

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

Ayat tersebut juga merupakan bentuk pengakuan atas pemberian hadiah atau pahala yang diberikan untuk tujuan pembinaan yang lebih khusus, seperti memberikan hadiah kepada mereka yang patuh dan melakukan perbuatan baik.

2.8.3 Pandangan Islam Tentang *Punishment*

Jika teguran dan peringatan tidak dapat mencegah karyawan melakukan pelanggaran, hukuman adalah tindakan paling akhir. Dalam dunia bisnis, hukuman ini dapat berupa pemotongan gaji, penurunan jabatan, atau pemecatan karyawan. Adapun dalam pandangan islam hukuman merupakan hal yang penting dalam mendidik seseorang, berkenaan dengan hukuman terdapat pada Q.S. Al-Fath (48): 16 yaitu:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سَتُدْعَوْنَ إِلَى قَوْمٍ أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسْلَمُونَ فَلَنْ تَطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا وَإِنْ تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا

Artinya: Katakanlah kepada orang-orang Badui yang tertinggal, “Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu harus memerangi mereka kecuali mereka menyerah. Jika kamu patuhi (ajakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

itu, Allah akan memberimu pahala yang baik, tetapi jika kamu berpaling seperti yang kamu perbuat sebelumnya, Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih.”ayat tersebut juga menunjukkan bahwa hukuman tidak diterapkan kepada semua orang, tetapi hanya kepada mereka yang melakukan pelanggaran. Individu seperti ini biasanya sulit diperbaiki dengan nasihat atau teladan, tetapi mereka perlu dididik dengan lebih berat lagi dengan menggunakan hukuman.

2.8.4 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Menegakkan Disiplin Kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang di ajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan dalam Surah Hud ayat 112 :

فَأَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya :”Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan.”

(Qs. Hud :112)

Dengan memahami Surah Hud ayat 112, kita dapat menarik kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan penerapan aturan formal, tetapi juga harus mencakup penerapan nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan oleh agama.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Dicky saputra 2019 Jurnal manajemen dan kewirausahaan vol.8 No.1	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat	Variabel X = pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y = Produktivitas	Hasil penelitian pada variabel berpengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja
2	Ferri Irwansyah 2020 Jurnal Manajemen vol.12, No.2	Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto	Variabel X = pengaruh Disiplin Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y = kinerja	Berdasarkan hasil pembahasan variabel disiplin kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
3	Ita Solikah (2018) Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol 2, No 1	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII	Variabel X = pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan motivasi Variabel Y = Produktivitas	Berdasarkan hasil penelitian <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		(Persero) Kebun Jatirono Kalibaru		Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun
	4	Mukhlis Abdulah 2023 Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Vol 3, No 2	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama	Variabel X = pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja dan <i>Reward</i> , Variabel Y = Produktivitas Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan <i>Reward</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas
	5	Sahat Parulian Remus 2016 Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 2 No. 1	Analisis <i>Reward</i> And <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mina Jaya Peirsada Makmuir Meidan	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Reward</i> dan Variabel <i>Punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	6	Tzaza Dini Noviyani, Ahmad Guspul 2019, Journal Of Economic, Business And Engineering Vol. 1, No. 1	Pengaruh Motivasi, Lingkungan, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo)	Variabel X = Motivasi, Lingkungan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Variabel Y = Produktivitas Kerja Berdasarkan penelitian hasil dari variabel motivasi, lingkungan, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tambi UP bedakah di Wonosob

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

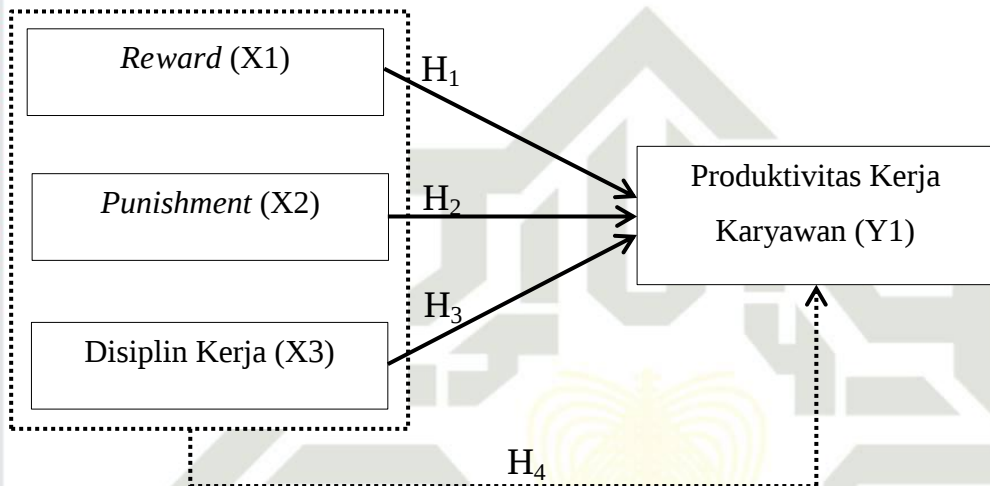
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Cahyadi dkk, 2023, Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 6	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood Gresik	Variabel X= Motivasi kerja, disiplin kerja, punishment Variabel Y= Produktivitas Kerja	Berdasarkan penelitian motivasi kerja, disiplin kerja dan punishment memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood Gresik.
8	Dody indratno, 2019. Jurnal tepak manajemen bisnis	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt Arindo Tri Sejahtera Kabupaten Kampar Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Variabel X= Kepemimpinan motivasi, reward dan punishment Variabel Y= Produktivitas kerja Variabel Z= disiplin kerja	Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan, motivasi, reward, punishment dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan Disiplin kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh Kepemimpinan

2.10 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Ansory & Indrasari (2018)

Pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun-Buatan

Kejelasan :

- : Pengaruh secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara Simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- Adapun variabel terikat (*dependen variabel*) adalah variabel yang di pengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Produktivitas .

2. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu *Reward* (X1), *Punishment* (X2), Disiplin (X3).

2.11 Konsep Oprasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Produktivitas (Y), serta variabel independen yaitu *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan disiplin (X3).

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas kerja (Y)	produktivitas merupakan rasio antara output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan terhadap sejumlah input yang digunakan selama proses produksi dalam rentang waktu tertentu. (Wahyuni, 2019)	1. kemampuan 2. meningkatkan hasil yang di capai 3. semangat kerja 4. pengembangan diri 5. mutu 6. efisiensi Menurut (Marta, 2023)	Likert
	<i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> (ganjaran) adalah hadiah atau imbalan yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non-finansial. (Mangkunegara 2021)	1. Gaji 2. bonus 3. Tunjangan 4. Penghargaan interpersonal 5. Promosi jabatan Menurut (Kadarisman, 2017)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Punishment (X2)	Punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi. (Ansory & Indrasari 2018)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat Menurut (Rivai, 2017)	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan Jurnal yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sutrisno, 2020)	1. Ketepatan waktu 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan Menurut (Dewi & Harjoyo 2019)	Likert

2.2 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018)

Menurut Marniati dalam (Ansory, dan Indrasari 2018) *reward* merupakan Imbalan yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para pegawai dalam mencapai hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat yang dilakukan penelitian pada tahun 2017. Dari hasil penelitian tersebut bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan oleh karena itu. maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga *reward* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

Punishment diartikan sebagai bentuk hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi standar kerja. Dengan memberikan *punishment*, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran dan disiplin kerja karyawan. Meskipun perlu diingat bahwa penggunaannya harus tepat dan tidak berlebihan (Ita Solikah 2018). Hal ini sesuai hasil penelitian bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *punishment* maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana dalam penelitian pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru(2016) , hopotesis penelitian ini adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

H₂ : Diduga *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

Menurut (Supomo & Nurhayati 2018) suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan *reward* terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama (2023). Bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis penelitian ini adalah

H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

Penghargaan merupakan suatu alternatif yang baik dalam mengatasi kerja karyawan yang kurang disiplin. Pemberian sanksi bagi karyawan juga dapat mendukung kinerja karyawan menjadi lebih meningkat dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan bagi karyawan yang kurang disiplin atau melanggar tata aturan maka mendapat hukuman, pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Hal ini sesuai hasil penelitian pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirojo Kalibaru (2016) dan hasil penelitian pengaruh pelatihan, disiplin kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan *reward* terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama (2023).

Kedua penelitian tersebut memiliki variabel *x* yang berpengaruh terhadap variabel *y*, diketahui bahwasanya dapat di simpulkan hipotesis adalah :

H_4 : Diduga *reward*, *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit subur kebun buatan.



UIN SUSKA RIAU



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun-Buatan Kabupaten Pelalawan dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang peneliti perlukan, maka sebagai lokasi penelitian berada di PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Jl. Lintas Timur Km 64 Pangkalan Kerinci, Pelalawan Provinsi Riau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

3.2.2 Sumber Data

Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah data yang diperlukan oleh seorang peneliti yang diperolehnya dari sumber utama secara langsung, dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner (angket)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif 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.

selcara langsung kepada karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

- b. Data Skunder adalah data yang bisa didapatkan melalui buku-buku, dan bahan penelitian lainnya yang dapat menjadi acuan bagi peneliti Sugiyono, (2018). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti data sekunder diperoleh dari buku, hasil-hasil penelitian terdahulu dan literatur lain yang relevan penelitian ini.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Indosawit Subur Kebun Buatan berjumlah 156 karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang diambil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik dalam probability sampling adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada



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

dalam populasi itu (Sugiyono, 2018). Dengan menggunakan rumus slovin dalam penentuan pengambilan sampel, dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e^2 = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jadi Jumlah populasi adalah 156 Karyawan tetap, dengan tingkat kesalahan atau kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 5% (0,05) maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar :

$$n = \frac{156}{1 + 156(0,05)^2}$$

$$n = \frac{156}{1.39} = 112,2 \text{ atau } 112 \text{ di bulatkan menjadi } 112$$

Dengan penjelasan teori diatas, maka penelitian ini akan mengambil jumlah sampel sebesar 112 responden yang merupakan karyawan tetap di PT. Indo Sawit Subur Kebun Buatan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jika dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian lapangan (*field research*) dapat dilakukan dengan wawancara (*interview*), kuesioner (angket), pengamatan (observasi). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan

kuesioner (angket). Menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, dan kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan dikirim kepada responden melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2019).

Namun pada penelitian ini penulis memilih memberikan kuesioner secara langsung beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dan jawaban responden tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert.

3.5 Skala Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis data, penulis mengumpulkan dan mengelola data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian setiap jawaban responden berdasarkan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang objek atau 44 fenomena tertentu (Sugiyono, 2019). Skala pengukuran dalam penelitian dapat disajikan dalam Tabel

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1



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

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda merupakan metode analisis yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen (Sahir, 2021). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat, meliputi:

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak, yang berarti apakah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > (0,30)$ maka butir pernyataan valid. Namun jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < (0,30)$ maka butir pernyataan tidak valid. Hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} dibawah 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dari pada variabel yang diteliti sehingga dinyatakan tidak valid Sugiyono, (2019).

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono, hasil penelitian dianggap reliabel jika terdapat konsistensi data dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2019). Kemampuan untuk menilai tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Uji



reliabilitas atau uji konsistensi suatu item pertanyaan atau pernyataan dengan membandingkan antara nilai cronbachs alpha dengan taraf keyakinan (*Coefficients of Confidanc/CC*) (Sugiyono, 2019). Cronbachs alpha adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lainnya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila Cronbachs Alpha $> 0,6$ atau 60% maka item pertanyaan tersebut reliabel (konsisten).
- b. Apabila Cronbachs Alpha $< 0,6$ atau 60% maka item pertanyaan tersebut tidak reliabel (tidak konsisten).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan maka penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan, untuk menghasilkan suatu model yang baik. Analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Tujuan pengujian asumsi kasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa dan konsisten. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengujian asumsi klasik uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah suatu variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak (Sahir,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2021). Normalitas dapat diidentifikasi dengan mengamati sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Penilaian distribusi data normal dalam model regresi dapat dilakukan melalui analisis grafik seperti histogram dan P-Plot.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi maka akan terjadi multikolonieritas. Untuk mendeteksi multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) (Sahir, 2021). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat persoalan multikolonieritas diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Sahir, (2021). Pengujian ini dilakukan dengan mengamati pola khusus pada grafik, di mana sumbu Y mewakili variabel yang diprediksi dan sumbu X mewakili residual yang telah dinormalisasi. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika terdapat pola tertentu seperti pola gelombang, perluasan, dan penyempitan pada titik-titik, maka itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.



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

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.
- d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi linier. Uji autokorelasi biasanya digunakan untuk data time series (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib menggunakan uji autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi (Sahir, 2021).

Pada penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson (DW) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi.
2. Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi
3. Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (*inconclusive*).

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini dikarenakan jumlah variabel independent lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah software SPSS versi 23. Pada penelitian ini digunakan analisis linear berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Reward*(X1), *Punishment* (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut (Sahir, 2021).



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

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Sehingga kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

X_1 = Reward

X_2 = Punishment

X_3 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien regresi untuk Variabel *Reward*

b_2 = Koefisien regresi untuk Variabel *Punishment*

b_3 = Koefisien regresi untuk Variabel Disiplin Kerja

e = *Therm of Error*

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independen variabel*) reward (X_1), punishment (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y), baik uji koefisien regresi secara koefisien regresi secara individu (parsial) (Uji-t) atau bersama- sama (simultan) (Uji-F).

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independen variabel*) *Rreward*(X_1), *punishment* (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y), baik uji koefisien regresi secara koefisien regresi secara individu (parsial) (Uji-t) atau bersama-sama (simultan) (Uji-F).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward*(X1), *punishment* (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

Namun apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara *reward*(X1), *punishment* (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Uji F ini digunakan untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adaah jumlah variabel (Sahir, 2021). Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel variabel *reward* (X1), *punishment* (X2), disiplin Kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.

c. Uji Korelasi (R) dan Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara dua variabel dan seberapa kuat hubungan tersebut. Uji koefisien korelasi ialah untuk mengetahui adanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hubungan antara dua variabel, mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel, mengetahui arah hubungan antara dua variabel (positif atau negatif).

Hasil uji koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 dan 1: Nilai 1 menunjukkan hubungan positif sempurna, nilai -1 menunjukkan hubungan negatif sempurna, dan nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan.
2. Tanda koefisien korelasi: Tanda positif menunjukkan hubungan positif, sedangkan tanda negatif menunjukkan hubungan negatif.

Kekuatan hubungan antara dua variabel dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. 0,00 - 0,20: Sangat lemah
2. 0,21 - 0,40: Lemah.
3. 0,41 - 0,60: Sedang
4. 0,61 - 0,80: Kuat
5. 0,81 - 1,00: Sangat Kuat

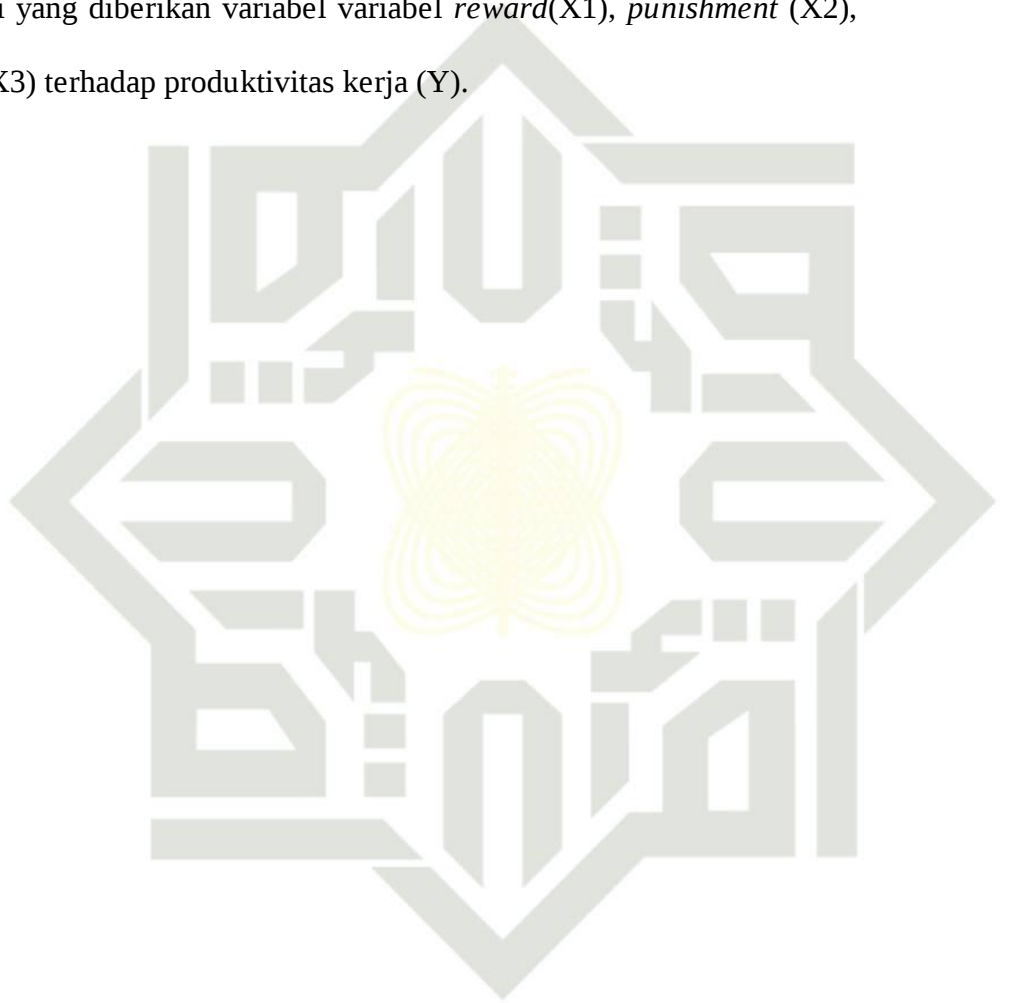
Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel variabel *reward*(X1), *punishment* (X2), disiplin kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y) di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Bukit.

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel terikatnya (Sahir, 2021).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, sehingga apabila semakin mendekati 1 determinasi (R^2), maka semakin besar kontribusi variabel variabel *reward*(X1), *punishment* (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Namun apabila semakin mendekati 0 determinasi (R^2), maka semakin kecil kontribusi yang diberikan variabel variabel *reward*(X1), *punishment* (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).



UIN SUSKA RIAU



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sebagai perusahaan kelapa sawit yang menempatkan kemitraan dengan petani dalam inti usahanya, Asian Agri telah berkembang menjadi perusahaan kelapa sawit kelas dunia. Asian Agri menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan kebun kelapa sawit lestari (sustainable palm oil): standar kerja tertinggi dan membangun kemitraan dengan masyarakat sekitar. Asian agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. PT Asian agri memiliki anak perusahaan yang terletak di PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Jl. Lintas Timur Km 64 Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan- Provinsi Riau. Lokasi perkebunan terletak antara 01o40'-102o 15' BT dan 0o05'-o43' LS. Perkebunan kelapa sawit ini terletak di pusat kota dan dilewati oleh jalan raya yang menghubungkan Provinsi Riau dengan Provinsi Jambi.

Pada bulan februari 2006 perusahaan menerapkan prinsip dan kriteria (RSPO) dalam rantai produksinya untuk memproduksi minyak sawit lestari. Perusahaan bertekad untuk memberikan produk dengan kualitas terbaik untuk pelanggannya dan memenuhi standar tertinggi serta sertifikat yang ada. Batas-batas lokasi kebun buatan PT. Inti Indosawit Subur adalah sebelah utara berbatasan dengan Desa kerinci kanan, dan sebelah selatan berbatasan dengan kota pangkalan kerinci.



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

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

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

4.2 Visi dan Misi PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan

a. Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya melalui pelaksanaan dan dua misi utama. Menjadi salah satu bisnis kelapa sawit terbesar didunia, paling menguntungkan dengan pengelolaan pabrik dan berkesinambungan. Supplier yang diutamakan oleh pelanggannya dan perusahaan yang dibanggakan karyawan.

b. Misi

1. Profesionalisme dengan integritas tinggi
2. Kepemimpinan
3. Berorientasi pada hasil kerja
4. Memupuk kepedulian tanggung jawab terhadap lingkungan

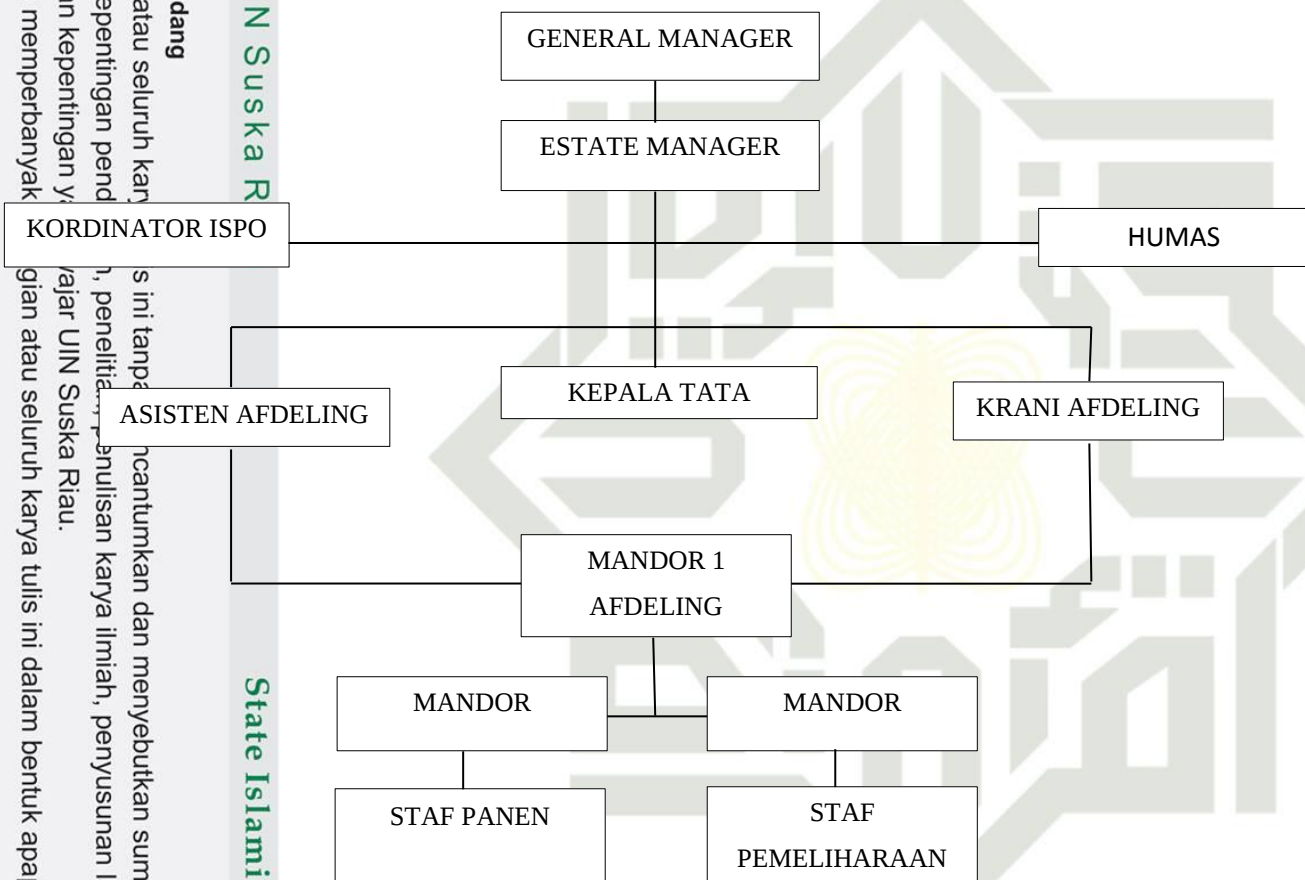
4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui dan tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Bisa dikatakan bahwa struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan pada PT. Inti

Indosawit Subur Kebun Buatan. Berikut terlampir struktur organisasi pada PT.

PT. Indosawit Subur Kebun Buatan

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan
Kabupaten Pelalawan**



Sumber : PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, 2024

4.4 Tugas dan Tanggung jawab

Uraian Tugas dan Fungsi di Perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Adapun tugas pokok pada masing – masing Bagian adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. General Manager (GM)

1. Mengevaluasi dan merekomendasi system control.
2. Membimbing dan mengkoordinasi estate manager, asisten kepala, asisten.
3. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan direktur.

b. Estate Manager

Adapun tugas-tugas dari Estate Manager sebagai berikut :

1. Memperhatikan prestasi kerja yang baik dengan melakukan supervise kelapangan secara rutin dan disiplin.
2. Menganalisis data-data dari revisi accounting khusus level menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi estate manager.
3. Mengarahkan dan melaksanakan sistem prosedur kerja
4. Melaksanakan kebijaksanaan direktur yang berkaitan dengan pengadaan, personalia, hokum humas, tata usaha dan keuangan.
5. Membina hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah.
6. Melakukan koordinasi dengan bidang terkait didalam perusahaan
7. Menganalisa dan mengevaluasi budget kebun.
8. Memonotoring dan mengontrol cost.
9. Memeriksa data upah permanent dan tenaga kerja untuk menghindari pembayaran diluar ketentuan perkebunan.

c. Koordinator ISPO

Adapun tugas dan tanggung jawabnya:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perusahaan perkebunan yang melakukan usaha budi daya perkebunan dan terintegrasi dengan usaha pengolahan hasil perkebunan

1. Memastikan adanya legalitas usaha perkebunan
2. Untuk melakukan audit internal pada perusahaan
3. Perlindungan terhadap pemanfaatan hutan alam primer dan lahan gambut d. Tanggung jawab terhadap pekerja
4. Pengelolaan dan pemantauan lingkungan

d. Humas

Humas (Hubungan Masyarakat) adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan, termasuk. Berikut adalah beberapa tugas Humas :

1. Membangun Citra Perusahaan: Humas bertanggung jawab untuk membangun dan memelihara citra perusahaan yang positif di mata masyarakat dan stakeholders.
2. Mengelola Komunikasi: Humas mengelola komunikasi antara perusahaan dan stakeholders, termasuk media, masyarakat, dan karyawan.
3. Mengelola Krisis: Humas bertanggung jawab untuk mengelola krisis yang terjadi pada perusahaan, seperti isu lingkungan atau kecelakaan kerja.
4. Mengembangkan Strategi Komunikasi: Humas mengembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Mengelola Media: Humas mengelola hubungan dengan media dan memastikan bahwa perusahaan mendapatkan liputan yang positif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Mengelola Event: Humas mengelola event-event yang diselenggarakan oleh perusahaan, seperti konferensi pers atau acara komunitas.
7. Mengelola Konten: Humas mengelola konten perusahaan, termasuk website, media sosial, dan publikasi.

e. Asisten Afdeling

Asisten afdeling merupakan orang yang bertanggung jawab langsung terhadap seluruh kegiatan dan hal-hal penting lainnya dalam suatu afdeling. Asisten afdeling bertanggung jawab kepada asisten kepala, manajer kebun dan GM. Asisten afdeling bertugas merencanakan dan mengkoordinasikan program kerja harian dan bulanan yang sesuai untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu juga mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan dan mengarahkan pemecahan masalah di tingkat afdeling, melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja dari masing-masing mandor, melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada di afdelingnya, dan melakukan administrasi afdeling yang dibantu oleh kerani afdeling. Asisten afdeling juga bertanggung jawab secara penuh terhadap kondisi kebun selama 24 jam, yang meliputi semua pekerjaan yang ada di lapangan maupun dalam lingkungan kemasyarakatan

f. Krani Afdeling

Kantor afdeling merupakan salah satu pusat administrasi terkecil dalam sebuah kebun dan menjadi sumber data langsung di lapangan tiap afdeling, tugas kerani afdeling adalah memeriksa laporan baik yang masuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maupun yang keluar seperti absensi mandor, membuat bon untuk pengadaan barang dan laporan hasil kegiatan dari masing-masing mandor

g. Mandor 1

Mandor I adalah orang yang mengatur semua kegiatan teknis di lapangan, posisi jabatan mandor I berada langsung dibawah asisten afdeling dan diatas mandor-mandor lainnya. Tugas dan tanggung jawab seorang mandor I lebih luas jika dibandingkan dengan mandor-mandor lainnya. Mandor I mempunyai tugas untuk mengontrol dan mengawasi semua jenis pekerjaan yang dilakukan. Mandor I juga berkewajiban membuat rencana kerja harian dan berhak menegur mandor dan karyawan secara langsung jika terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Seperti halnya Asisten Afdeling, mandor I memiliki wewenang untuk memeriksa semua jenis kegiatan dan harus aktif menyelesaikan permasalahan yang ada serta mencari solusinya.

h. Staff

Staf Panen dan Pemeliharaan adalah pekerja yang bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas operasional di perusahaan perkebunan sawit. Berikut adalah beberapa peran dan tugas staf panen dan pemeliharaan:

a. Peran staf panen

- a. Mengawasi Proses Panen: Staf panen mengawasi proses panen untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan dengan lancar dan efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengelola Tenaga Kerja: Staf panen mengelola tenaga kerja panen, termasuk mengatur jadwal kerja dan memastikan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki peralatan yang memadai.
 - c. Mengawasi Kualitas Panen: Staf panen mengawasi kualitas panen untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan
- b. Peran staf pemeliharaan
- a. Mengawasi Proses Pemeliharaan: Staf pemeliharaan mengawasi proses pemeliharaan untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan dengan lancar dan efektif.
 - b. Mengelola Tenaga Kerja: Staf pemeliharaan mengelola tenaga kerja pemeliharaan, termasuk mengatur jadwal kerja dan memastikan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki peralatan yang memadai.
 - c. Mengawasi Kualitas Pemeliharaan: Staf pemeliharaan mengawasi kualitas pemeliharaan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
- i. Kepala Tata Usaha
1. Mengkomputarisasikan dan mempersiapkan account reford kebun dan data-data yang dikirim oleh masing-masing devisi, seperti memorial, pengeluaran persediaan gudang, dan bengkel serta biaya-biaya umum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Membantu Estate Manager dalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap serta menyediakan jawaban-jawaban Estate Manager setiap bulan khusus pada biaya umum pada account report.
3. Memonitor dan menerapkan sistem prosedur administrasi dari devisi sampai ke kantor sentral kebun.
4. Menerapkan sistem akuntansi yang sama antara kebun kantor pusat dengan mengkomputerisasikan data kedalam suatu program komputer yang sudah ada.
5. Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dalam bidang Accounting, sistem dan program computer.
6. Menyajikan laporan Estate Manager dibidang keuangan, analisa biaya, anggaran dan progress report.



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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan”.

Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan.
4. *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan.
5. *Reward*, *punishment* dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja. *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 97,1% terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti 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.

6.2 Saran

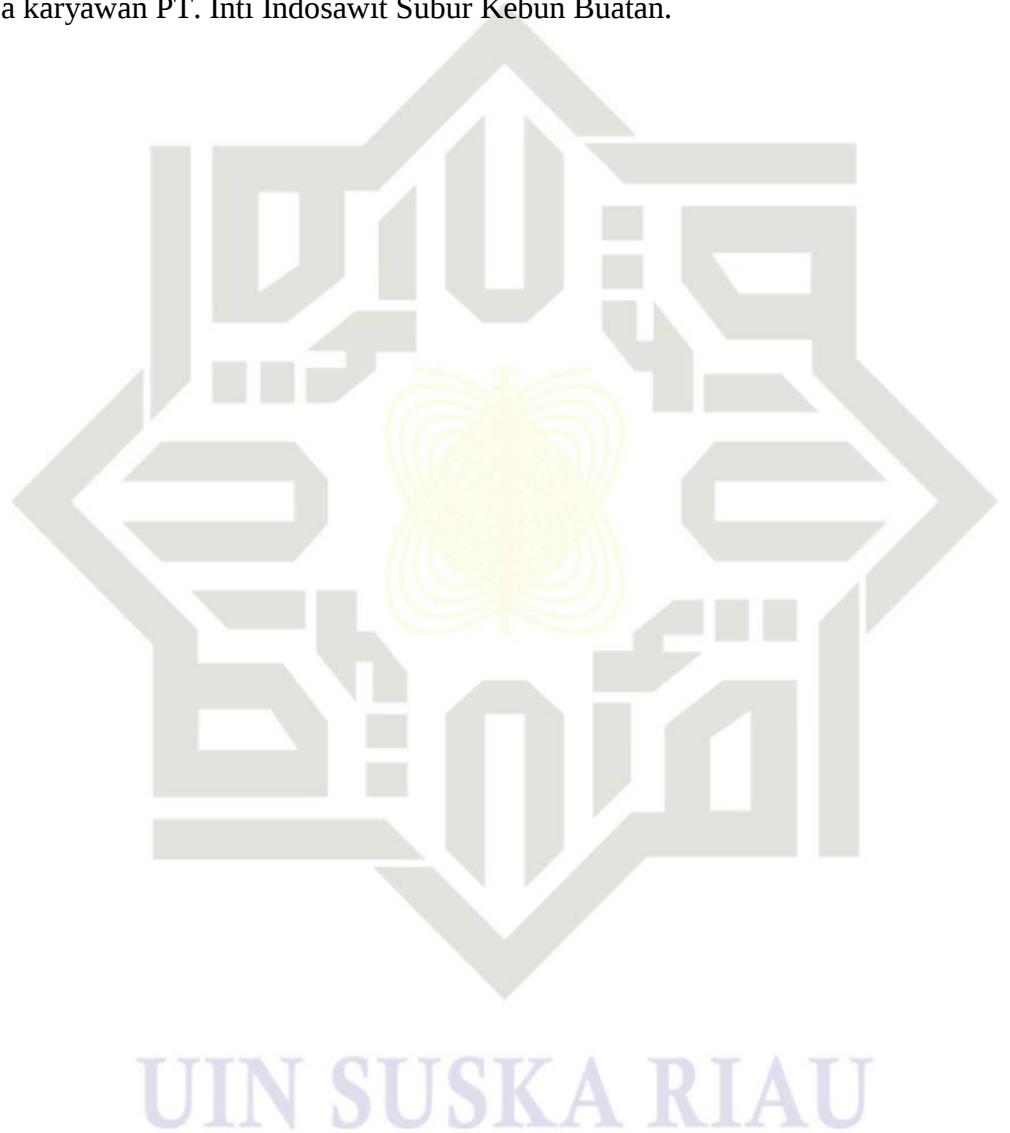
Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan, sebaiknya *reward* pada perusahaan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan kabupaten perlu dievaluasi dan diperbaiki lagi dikarenakan perusahaan perlu menemukan tingkat *reward* yang optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, bukan hanya meningkatkan *reward* secara terus-menerus. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efisien.
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan sistem *punishment* yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap *punishment* yang diberikan kepada karyawan untuk memastikan bahwa *punishment* tersebut masih relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan sistem *punishment* yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Dengan adanya disiplin kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan, disarankan agar manajemen perusahaan terus meningkatkan dan menegakkan kedisiplinan kerja melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk peneliti selanjutnya, sehubungan dengan keterbatasan-ketervatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan, terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan.





DAFTAR PUSTAKA

Alquran dan Terjemahnya.

Abdullah, Mukhlis. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial* Vol. 3, No. 2., 13135-13150.

Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Ansory, H.A. & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Astuti, W. d. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 31-46.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pert*. Jakarta: Prenamedia Group.

Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Penerbit Gava Media.

Dewi, Desilia Purnama. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Ingratno, Dodi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt Arindo Tri Sejahtera Kabupaten Kampar Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, Vol 02, No 3, Hal 1-9.

Irwansyah, Ferry. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto. *Jurnal Manajemen*, Vol 12, No 2, Hal 31-39.

Josiah, Trisnowati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV Mitra Tunas Mandiri (Mtm) Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia(JMMS) Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*, Vol 03, No 1, Hal 9-16.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Kadarisman, M. (2019). *Manajemen Kompensasi Reward*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaeruman, dkk, (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep dan Studi Kasus*. Banten: CV. AA Risky.
- Kusuma, A. (2020). Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-135.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marniati, Prof. Adjunct, Dr. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Marta, I. N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pert*. Deli Serdang: PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Bandung: Alfabeta.
- Mayasari, A., & Surakarta, U. (2022). Pentingnya Motivasi Dalam. 15(30), 1–6
- Noor, A. S. (2019). *Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Daerah, Cetakan Pert*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Noviani, T.D., & Gospul, A., (2019). P Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo). *Journal Of Economic, Business And Engineering*, Vol 01, No 1, Hal 28-39.
- Nugroho, Andung Jati. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang- Sumatra Barat: PACE.
- Putri, S. Y. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Penggadaian CV Pekanbaru Kota. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi.*, Volume 3, Hal 89-98.
- Rahmah, U. S. & Sari, R.K. . (2023). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Jurnal Economina*, Vol 2, No 3, Hal 786-798.
- Risai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bumi Aksara: Jakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sahr, S. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Pert)*. Jogjakarta: Penerbit Kbm Indonesia.
- Saputra, Dicky. dkk, (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional Sumatra Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan No. 1, Vol. 8., 1-14*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pert*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Soekah, Ita, (2018). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia No. 1, Vol. 2., 15-23*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alvabeta, CV.
- Supomo, R & Nurhayati, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pert*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, Hana Catur, (2019). *Analisa Produktivitas ; Konsep Dasar dan Teknik Pengukuran Produktivitas. Cetakan Pertama*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pert*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Zhang, Y., & Li, X. (2022). The Effect of Reward on Employee Motivation and Productivity. *Journal of Organizational Behavior, 43(1), 1-18*.

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden

Nama :
 Umur : Tahun
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ SMK ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
 Lama Bekerja : ☐ <5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ >10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (✓) pada alternatif jawaban yang dipilih

Opsional Jawaban Adalah :

Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5
 Setuju (S) : Nilai Skor 4
 Netral (N) : Nilai Skor 3
 Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pernyataan untuk variabel *Reward* (X1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan					
2	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja saya					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan					
4	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini.					
5	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kesejahteraan saya					
6	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa mendali atau sertifikat bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus					
7	Saya merasa bahwa promosi jabatan yang saya terima dapat meningkatkan kemampuan saya untuk mengembangkan karir					

Pernyataan untuk variabel *Punishment* (X2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara lisan kepada karyawan yang melanggar aturan.					
2	Pimpinan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara tertulis kepada karyawan yang melanggar aturan.					
3	Pimpinan memberikan hukuman sedang dengan cara penundaan gaji sesuai dengan pelanggaran.					
4	Pimpinan memberikan hukuman sedang dengan cara pemotongan gaji/ penurunan sesuai dengan pelanggaran.					
5	Pimpinan memberikan hukuman sedang dengan cara penundaan kenaikan pangkat sesuai dengan pelanggaran					
6	Pimpinan memberikan hukuman berat dengan cara penurunan pangkat apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Pimpinan memberikan hukuman berat dengan cara pemutusan hubungan kerja apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal.					

Pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
2	Saya pulang dari tempat kerja tepat waktu					
3	Saya bersikap tertib selama bekerja di perusahaan ini.					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas saya sesuai dengan standar operasional perusahaan.					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya merasa memiliki kesanggupan yang cukup dalam diri saya untuk menghadapi pekerjaan yang di berikan					
7	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang di berikan atasan					
9	Saya memiliki komitmen untuk menghormati dan mematuhi instruksi pimpinan.					

Pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai keterampilan yang saya miliki					
2	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan secara profesional					
3	Prestasi kerja saya terus mengalami peningkatan.					
4	Saya senantiasa meningkatkan standar kualitas pekerjaan saya..					
5	Semakin hari saya semakin bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya senantiasa mengembangkan diri dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan					
2	Saya terus-menerus berupaya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah saya buat dalam melaksanakan tugas.					
3	Setiap harinya, saya selalu meningkatkan mutu kerja saya.					
4	Saya terus berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup saya.					
5	Saya mempunyai target pekerjaan yang harus diselesaikan.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang ada pada perusahaan secara efisien					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

No Responden	Reward (X1)							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	4	3	3	4	4	4	26
2	3	4	4	3	4	3	3	24
3	4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	2	4	3	3	2	3	21
5	4	3	4	4	3	3	3	24
6	3	3	4	3	4	4	4	25
7	4	4	4	4	4	3	3	26
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	4	5	4	3	4	4	29
11	4	4	3	5	3	3	4	26
12	3	3	3	4	4	3	3	23
13	4	4	4	3	3	3	4	25
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	2	2	2	22
17	3	4	4	4	3	4	4	26
18	5	5	5	4	4	4	4	31
19	3	4	3	4	3	4	3	24
20	5	4	5	4	3	3	4	28
21	4	3	4	4	3	3	3	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Reward (X1)							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
22	4	5	4	4	5	5	5	32
23	3	3	2	3	2	2	3	18
24	4	4	4	4	3	3	4	26
25	4	4	4	4	3	3	4	26
26	5	4	5	4	4	4	4	30
27	5	4	5	4	4	3	3	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	4	4	4	5	32
30	4	4	4	4	3	3	4	26
31	5	4	5	4	4	3	4	29
32	4	3	4	4	4	3	3	25
33	5	4	4	4	4	4	4	29
34	4	4	4	5	5	4	5	31
35	5	3	4	5	3	3	5	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	2	4	4	4	2	2	22
38	5	5	3	5	2	3	2	25
39	5	5	5	4	4	4	4	31
40	2	4	3	4	2	2	3	20
41	5	5	5	4	4	3	4	30
42	4	4	5	3	4	3	3	26
43	5	4	5	5	3	2	4	28
44	5	4	5	3	3	2	2	24
45	5	5	5	5	5	4	5	34
46	4	5	5	4	3	3	3	27
47	3	4	3	4	3	3	3	23
48	4	3	4	4	3	3	4	25
49	5	4	5	5	4	2	3	28
50	3	4	3	4	4	4	3	25
51	5	4	5	5	3	3	5	30
52	5	4	5	4	4	3	4	29
53	5	4	5	5	5	4	4	32
54	4	4	4	4	4	3	3	26
55	5	5	5	4	4	3	4	30
56	5	4	5	3	3	2	3	25
57	4	3	4	3	4	3	3	24
58	4	4	4	4	3	3	4	26
59	4	4	5	5	4	4	4	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Reward (X1)							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
60	5	5	5	4	4	4	4	31
61	3	3	3	4	4	4	4	25
62	4	4	4	3	3	3	3	24
63	4	4	3	4	4	3	4	26
64	3	3	3	3	4	4	4	24
65	3	3	3	4	4	4	4	25
66	3	3	3	3	4	4	4	24
67	3	4	3	4	4	3	3	24
68	3	4	4	3	4	4	3	25
69	3	4	4	4	3	4	3	25
70	3	3	3	4	4	4	4	25
71	4	4	3	4	3	4	3	25
72	4	4	3	3	3	4	4	25
73	4	3	4	4	3	4	3	25
74	4	4	3	3	4	4	3	25
75	4	4	3	4	4	3	4	26
76	3	3	3	4	4	4	4	25
77	4	3	4	4	4	3	4	26
78	3	4	3	4	4	3	4	25
79	4	3	3	4	4	3	4	25
80	4	4	3	4	4	3	3	25
81	4	4	4	4	4	3	4	27
82	4	3	4	3	4	4	4	26
83	4	4	4	4	4	4	3	27
84	4	3	4	4	4	3	4	26
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	4	3	4	4	4	3	4	26
87	4	3	4	4	4	3	3	25
88	4	3	4	4	4	3	4	26
89	4	3	4	4	4	3	3	25
90	4	4	5	4	3	4	4	28
91	4	3	4	4	4	3	4	26
92	5	5	4	4	3	4	5	30
93	4	3	4	4	4	3	4	26
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	4	4	4	4	4	3	4	27
96	4	4	4	5	3	5	5	30
97	5	5	5	5	4	4	3	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.

No Responden	Reward (X1)							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
98	4	4	4	4	5	4	4	29
99	4	4	4	4	4	3	4	27
100	5	3	4	4	5	3	3	27
101	1	3	4	4	4	4	4	24
102	5	4	4	4	5	2	4	28
103	4	4	3	3	3	3	4	24
104	4	4	3	3	4	4	3	25
105	4	4	4	4	4	4	4	28
106	3	3	3	3	3	3	3	21
107	4	3	4	3	4	3	4	25
108	4	4	3	3	4	4	3	25
109	4	4	4	4	4	4	4	28
110	3	3	3	3	3	3	3	21
111	3	3	3	3	3	3	3	21
112	3	3	3	3	3	4	4	23

No Responden	Punishment (X2)							Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	4	3	4	3	4	26
2	4	4	4	5	4	3	4	28
3	4	4	3	4	4	4	4	27
4	5	5	3	4	4	4	3	28
5	4	3	3	3	3	4	4	24
6	3	2	3	2	4	4	3	21
7	3	3	3	3	3	4	4	23
8	4	4	5	5	5	5	5	33
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	4	3	5	5	32
11	4	4	4	3	3	4	3	25
12	3	3	3	3	4	3	3	22
13	4	3	3	4	3	4	4	25
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	5	5	5	4	4	31
17	4	4	5	4	3	4	4	28
18	5	5	5	4	4	4	5	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.

No Responden	Punishment (X2)							Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
19	3	4	3	4	3	4	3	24
20	4	4	4	3	3	5	5	28
21	4	4	4	3	3	3	4	25
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	3	2	2	2	3	3	3	18
24	4	4	4	3	3	3	3	24
25	4	4	4	4	4	4	3	27
26	5	5	4	4	4	4	4	30
27	4	3	3	3	3	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	3	3	4	3	3	5	4	25
30	4	4	4	3	4	4	4	27
31	4	4	4	4	5	4	4	29
32	3	3	3	3	3	4	4	23
33	4	5	4	4	4	3	5	29
34	4	4	5	5	5	4	4	31
35	5	5	5	5	4	5	5	34
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	2	2	4	2	3	3	2	18
38	5	5	5	4	4	4	5	32
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	3	4	3	3	4	3	24
41	5	4	5	4	4	5	5	32
42	4	3	3	4	3	4	3	24
43	4	4	4	4	4	5	4	29
44	4	3	4	3	2	5	4	25
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	5	4	5	5	4	4	31
47	4	3	4	3	3	4	4	25
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	5	3	5	5	5	5	33
50	5	5	5	3	4	3	3	28
51	4	4	3	3	3	5	5	27
52	4	5	5	5	3	5	5	32
53	4	3	3	3	4	4	5	26
54	4	3	4	4	4	4	4	27
55	4	4	4	5	4	4	4	29
56	5	5	5	5	5	4	4	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Punishment (X2)							Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
57	5	4	5	4	5	3	4	30
58	4	3	4	4	4	4	4	27
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	4	4	5	4	4	4	4	29
61	3	3	3	4	4	4	3	24
62	4	4	3	4	4	3	4	26
63	4	4	3	3	3	4	4	25
64	3	3	4	4	4	4	3	25
65	4	3	4	3	4	3	4	25
66	4	4	4	4	4	4	3	27
67	4	4	4	3	4	3	4	26
68	4	4	4	3	4	4	3	26
69	3	4	4	3	4	4	4	26
70	3	3	3	4	4	4	4	25
71	3	4	4	4	4	4	3	26
72	3	3	4	4	4	3	3	24
73	4	3	4	3	4	4	4	26
74	4	4	4	4	4	3	4	27
75	3	4	4	3	3	3	4	24
76	3	3	4	4	4	4	4	26
77	4	4	4	3	3	4	4	26
78	3	4	4	3	3	4	3	24
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	3	3	3	4	4	4	3	24
81	4	4	4	3	3	4	4	26
82	3	3	3	3	4	4	4	24
83	3	4	4	4	4	3	4	26
84	4	4	4	3	3	4	4	26
85	4	4	4	3	3	4	4	26
86	4	4	4	3	3	4	4	26
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	4	4	4	3	3	4	4	26
89	4	4	4	3	3	4	4	26
90	3	4	5	5	4	5	5	31
91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	4	5	4	5	4	4	3	29
93	4	4	4	4	3	4	4	27
94	4	5	4	5	4	5	5	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.

No Responden	Punishment (X2)							Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
95	4	4	4	2	2	4	4	24
96	4	4	5	5	5	5	4	32
97	4	3	4	4	4	5	3	27
98	4	4	4	3	3	5	5	28
99	4	4	4	3	3	4	4	26
100	4	4	4	4	3	4	4	27
101	4	4	4	4	3	4	4	27
102	4	4	4	2	3	4	4	25
103	3	3	3	4	4	4	4	25
104	3	3	4	4	3	4	4	25
105	3	3	3	3	3	4	4	23
106	4	4	4	4	4	3	3	26
107	4	3	4	3	4	3	4	25
108	3	3	4	4	4	4	3	25
109	3	3	3	3	3	4	4	23
110	3	3	3	3	3	3	3	21
111	4	4	4	4	4	3	3	26
112	3	3	3	3	3	4	3	22

No Responden	Disiplin Kerja (X3)									Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	28
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
6	3	1	3	1	4	3	4	4	4	27
7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
10	5	4	4	2	5	4	3	4	4	35
11	3	5	4	4	3	5	3	3	4	34
12	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31
13	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36



© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 Disiplin Kerja (X3)
 Responden

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

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

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

Responden	Disiplin Kerja (X3)									Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
16	4	4	3	5	4	4	2	2	2	30
17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
20	4	4	4	4	5	4	3	3	4	35
21	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
22	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
23	3	2	3	2	2	3	2	2	3	22
24	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
25	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31
26	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	5	4	4	3	3	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
30	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32
31	5	4	4	3	5	4	4	3	4	36
32	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
35	3	3	3	3	4	5	3	3	5	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	3	2	3	4	4	4	4	2	2	28
38	4	3	4	2	3	5	2	3	2	28
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
40	3	3	3	2	3	4	2	2	3	25
41	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35
42	4	4	3	3	5	3	4	3	3	32
43	4	3	2	3	5	5	3	2	4	31
44	4	5	2	3	5	3	3	2	2	29
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
46	4	4	4	4	5	4	3	3	3	34
47	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30
48	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
49	5	3	5	4	5	5	4	2	3	36
50	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32
51	5	4	4	4	5	5	3	3	5	38
52	4	3	3	4	5	4	4	3	4	34
53	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Responden	Disiplin Kerja (X3)									Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
54	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31
55	4	4	4	3	5	4	4	3	4	35
56	5	5	4	3	5	3	3	2	3	33
57	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31
58	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
59	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
61	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
62	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31
63	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
64	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
65	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
66	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
67	3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
68	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
69	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
70	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
71	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31
72	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
73	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
74	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30
75	3	3	4	3	3	4	4	3	4	31
76	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
77	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32
78	3	3	3	3	3	4	4	3	4	30
79	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
80	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
83	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
84	4	4	3	3	4	4	4	3	4	34
85	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
86	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
87	4	3	4	3	4	4	4	3	3	32
88	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
89	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
90	4	4	4	3	5	4	3	4	4	35
91	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32

No Responden	Disiplin Kerja (X3)									Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
93	4	4	4	4	4	4	3	4	5	36
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
94	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
95	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
96	5	5	4	4	4	5	3	5	5	40
97	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
98	4	3	4	3	4	4	5	4	4	35
99	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
100	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
102	4	4	4	4	4	4	5	2	4	35
103	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
104	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
105	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
106	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
107	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
108	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
109	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
110	3	3	3	5	3	3	3	3	3	29
111	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
112	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32

No Responden	Produktivitas Kerja (Y)											Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	41
2	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	42
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	41
5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
6	3	2	3	2	4	4	3	4	3	1	3	32
7	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	36
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	49
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	41
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	36

No Responden	Produktivitas Kerja (Y)											Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
13	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	46
17	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	43
18	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	49
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	38
20	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	44
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	39
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
23	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	28
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	40
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
27	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	42
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	42
31	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	45
32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	37
33	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	45
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47
35	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	48
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
37	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	28
38	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	36
41	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	48
42	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	38
43	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	41
44	4	3	4	3	2	5	4	4	4	5	2	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
46	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	47
47	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	39
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	50
50	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	41

No Responden	Produktivitas Kerja (Y)											Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
51	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	45
52	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	46
53	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	44
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	41
55	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	44
56	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	50
57	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	43
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	53
60	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
61	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	40
62	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42
63	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39
64	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	38
65	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	39
66	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	41
67	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	41
68	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	40
69	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	41
70	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	40
71	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	40
72	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	40
73	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
74	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	41
75	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	37
76	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38
77	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	40
78	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
80	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	38
81	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
82	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
83	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
84	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
85	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	40
86	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
88	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
No Responden

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

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

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

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

No Responden	Produktivitas Kerja (Y)											Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
89	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
90	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	47
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
92	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	46
93	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
94	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	49
95	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	50
97	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	43
98	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	44
99	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	41
100	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
101	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
102	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	41
103	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	38
104	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	38
105	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	36
106	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	41
107	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
108	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	39
109	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	36
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
111	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	41
112	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	38

Lampiran 3

1. Uji Kualitas data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

a. Reward

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.54	7.476	.514	.733
X1.2	22.75	7.667	.540	.728
X1.3	22.60	7.432	.546	.726
X1.4	22.65	8.139	.490	.739
X1.5	22.84	8.100	.419	.752
X1.6	23.14	8.106	.378	.762
X1.7	22.86	7.637	.533	.729

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	7

b. Punishment

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.19	9.235	.668	.811
X2.2	23.24	8.617	.717	.801
X2.3	23.13	9.227	.634	.815
X2.4	23.36	8.466	.675	.808
X2.5	23.35	9.562	.507	.834
X2.6	23.07	10.193	.430	.843
X2.7	23.15	9.571	.551	.827

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	7

c. Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.72	12.220	.584	.784
X3.2	29.85	11.896	.549	.787
X3.3	29.91	12.244	.568	.786
X3.4	29.98	11.801	.525	.790
X3.5	29.62	12.095	.456	.799
X3.6	29.67	12.764	.434	.801
X3.7	29.86	12.322	.462	.798
X3.8	30.16	12.136	.462	.798
X3.9	29.88	11.858	.548	.787

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics

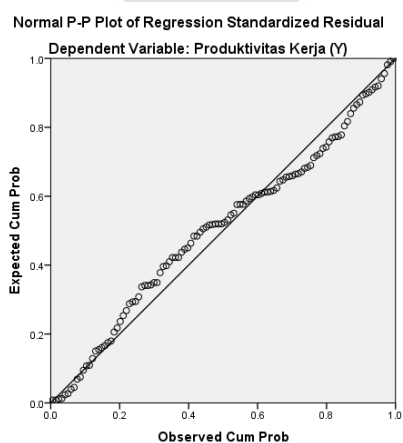
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.28	21.013	.649	.865
Y2	38.33	20.133	.693	.861
Y3	38.21	21.143	.594	.868
Y4	38.45	19.961	.649	.865
Y5	38.44	21.456	.507	.874
Y6	38.16	21.992	.500	.874
Y7	38.24	21.013	.627	.866
Y8	38.34	21.397	.557	.871
Y9	38.31	21.172	.684	.863
Y10	38.44	21.365	.534	.872
Y11	38.50	22.090	.498	.874

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	11

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa

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

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

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85614984
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.067
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

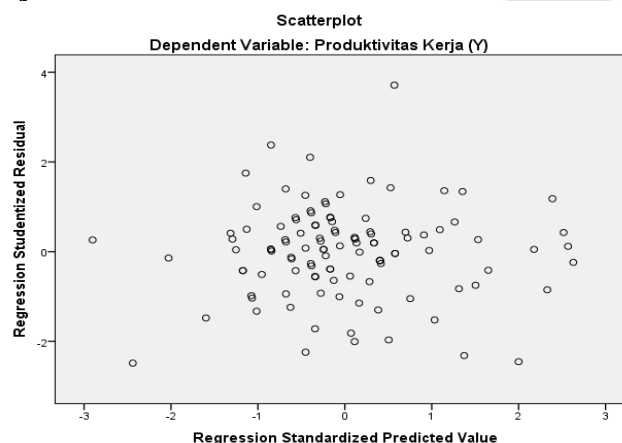
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.061	.754		.081	.936		
	Reward (X1)	-.256	.057	-.163	-4.499	.000	.205	4.884
	Punishment (X2)	1.120	.032	.781	35.027	.000	.540	1.852
	Disiplin Kerja (X3)	.553	.048	.426	11.626	.000	.199	5.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

c. Uji Heterokedastisitas



d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.971	.970	.868	2.156

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), *Punishment* (X2), *Reward* (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.061	.754		.081	.936
	<i>Reward</i> (X1)	-.256	.057	-.163	-4.499	.000
	<i>Punishment</i> (X2)	1.120	.032	.781	35.027	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.553	.048	.426	11.626	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.061	.754		.081	.936
	<i>Reward</i> (X1)	-.256	.057	-.163	-4.499	.000
	<i>Punishment</i> (X2)	1.120	.032	.781	35.027	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.553	.048	.426	11.626	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2726.415	3	908.805	1206.346	.000 ^b
Residual	81.362	108	.753		
Total	2807.777	111			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), *Punishment* (X2), *Reward* (X1)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.971	.970	.868	2.156

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), *Punishment* (X2), *Reward* (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Saifuddin No. 12 Km. 15 Tuanku Muhammad Tampar - Pekanbaru 28293 P.O. Box 1400 Telp. 0781-562011
Fax 0781-562012 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: fakom@uin-suska.ac.id

B-7198/Un 04/F VII/PP 00.9/10/2024

04 Oktober 2024

Biasa

Mohon Izin Riset

Yth Pimpitan

PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan
Kec. Pangkalan Kerinci Kota
Kab. Pangkalan Kerinci, Kab. Pelalawan
Riau 28654

Assalamu alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa

Nama	Andika Rahmat Hidayat
NIM	12070110700
Jurusan	Manajemen
Semester	IX (sembilan)

bermaksud melakukan riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: "Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan, Kabupaten Pelalawan". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih

Dekan,



Dr. Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2001

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hancipta milik UIN Suska Riau

: B-627/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/01/2025
: Biasa
: -
: Bimbingan Skripsi

16 Januari 2025

Henni Indrayani, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu laikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Andika Rahmat Hidayat
NIM : 12070110700
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **PENGARUH REWARD, PUSNISMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR KEBUN BUATAN, KABUPATEN PELALAWAN**". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara diunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19790101 200710 1 003



Tembusan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

Diartikan sebagai bagian dari karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber:
a. penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
c. dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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



BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh Andika Rahmat Hidayat, lahir di Pasir Baru, 10 Oktober 2001. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Jarwanto dan Ibu Sunarmi. Penulis berasal dari Desa Pasir Baru, Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 024 Petapahan Jaya. Kemudian melanjutkan Pendidikan di MTS As-salam Naga Beralih dan selanjutnya ke jenjang Pendidikan ke SMA Walisongo Sragen dan tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan Pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Bank Perkreditan Rakyat Fianka Rezalina Fatma dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pasir Agung, Kecamatan Bangun Purba, Kabupaten Rokan Hulu. Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensif* pada hari Kamis tanggal 12 Juni 2025 dengan judul skripsi **“Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan”** dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (SM).