

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AIDRAT LAMONGAN**

SKRIPSI

Oleh :
Fadlan Hamid
NIM G73218045



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

NAMA : Fadlan Hamid

NIM : G73218045

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen

Judul Seminar Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan.

Secara keseluruhan saya menyatakan dengan benar bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali untuk bagian-bagian yang dikutip dari aslinya.

Surabaya, 02 Desember 2023

Saya yang Menyatakan,



Fadlan Hamid
NIM. G73218045

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Fadlan Hamid NIM G73218045 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 02 Desember 2023

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Helmina', with a large, stylized flourish at the end.

Helmina Ardyanfitri, M.M

NIP. 199407282019032025

LEMBAR PENGESAHAN

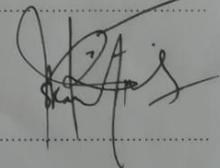
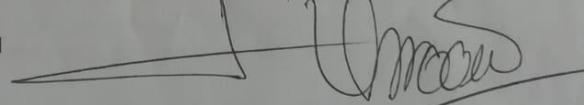
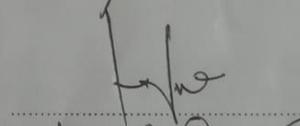
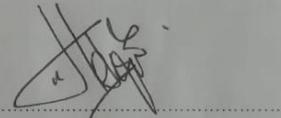
LEMBAR PENGESAHAN PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AIDRAT LAMONGAN

Oleh
Fadlan Hamid
NIM : G73218045

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk di terima

Susunan Dewan Penguji:

1. Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M
NIP. 19940728201903202
(Penguji 1)
2. Dr. H. Thayib, S.Ag, M.Si.
NIP. 197011161999031001
(Penguji 2)
3. Muchammad Saifudin, M.SM
NIP. 198603132019031011
(Penguji 3)
4. Riska Ayu Setiawati, S.E., M.SM
NIP. 199305032019032020
(Penguji 4)



Suhabwa, 11 Januari 2023
Dekan,

Arifin, S. Ag., S.S., M.E.I
NIP. 1970051420000310014

SURAT PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FADLAN HAMID
NIM : G73218045
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen
E-mail address : midh2407@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja
karyawan CV, Aidrat Lamongan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Januari 2023

Penulis

(Fadlan Hamid)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan**”. memiliki latar belakang yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Aidrat Lamongan. penelitian ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan

Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer, pengumpulan dan pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara *online* maupun secara *offline*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aidrat Lamongan. sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga total jumlah yang didapatkan adalah 49 responden karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari uji t yaitu disiplin kerja dan *reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan. sedangkan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan. Dalam uji F, variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.

Bagi perusahaan diharapkan agar dapat menjaga kedisiplinan karyawan dan meningkatkan *reward* yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkatkan, dengan memberikan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan dan diharapkan perusahaan juga meningkatkan *reward* yang diberikan kepada karyawan seperti bonus finansial maupun non-finansial

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study entitled "**Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan**". has a background that aims to determine whether work discipline, reward and punishment affect employee performance at CV employees. Aidrat Lamongan. This research is the result of quantitative research that aims to answer the formulation of the problem regarding employee performance and determine the effect of reward and punishment work discipline on employee performance

The method used is descriptive quantitative using primary data. The collection and retrieval of data in this study was carried out both online and offline. The sample used in this study were employees of CV. Aidrat Lamongan. the sample in this study used a saturated sample technique so that the total number obtained was 49 employee respondents.

Based on the results of the research that has been done, it shows that the results of the t test, namely work discipline and rewards have no effect and are not significant on the performance of CV employees. Aidrat Lamongan. while punishment affects the performance of CV employees. Aidrat Lamongan. In the F test, the variables of work discipline, reward and punishment have a joint effect on the performance of CV employees. Aidrat Lamongan.

It is hoped that the company can maintain employee discipline and increase the rewards given to employees so that employee performance improves, by providing penalties or sanctions for employees who violate the rules and it is hoped that the company will also increase the rewards given to employees such as financial and non-financial bonuses

Keywords: Work Discipline, Reward, Punishment and Employee Performance

DAFTAR ISI

COVER DALAM	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Kegunaan Hasil Penelitian	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	30
2.3. Kerangka Konseptual	34
2.4. Hipotesis.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	40
3.1. Jenis penelitian	40
3.2. Waktu dan Tempat penelitian.....	41
3.3. Populasi Dan Sempel.....	41
3.4. Variabel Penelitian	42
3.5. Definisi Operasional	43

3.6. Teknik Pengumpulan Data	45
3.7. Data dan Sumber Data.....	46
3.8. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	47
3.9. Teknik Analisis Data	49
BAB 4 HASIL ANALISI DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	53
4.2. Karakteristik Responden	55
4.3 Analisis Data	59
4.4. Pembahasan	71
4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan 71	
4.4.2. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan	72
4.4.3. Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan 73	
4.4.4. Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Reward</i> , Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan	75
BAB 5 KESIMPULAN.....	77
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....37



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Table 3.1 Definisi operasional.....	44
Table 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	55
Table 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan umur.....	56
Table 4.3 Karakteristik reponden berdasarkan Pendapatan Karyawan	57
Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Table 4.5 Kraktersitik responden berdasarkan masa kerja.....	58
Table 4.6 Hasil Uji Validitas	60
Table 4.7 Hasil Uji Reabilitas.....	62
Table 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	62
Table 4.9 Hasil Uji Linearitas.....	63
Table 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas	64
Table 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Table 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
Table 4.13 Hasil Uji T	67
Table 4.14 Hasil Uji F	69
Table 4.15 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap wilayah yang memiliki pemimpin atau sebuah negara pasti memiliki sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang harus dapat dimanfaatkan secara maksimal guna mendukung kesejahteraan negara tersebut. Sumber daya alam yang dimiliki oleh negara jika digunakan secara terus menerus akan semakin berkurang jumlahnya, bisa bertambah namun sangat lama, berbanding terbalik dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat bertambah jumlahnya. Sehingga SDM harus diikuti dengan meningkatnya sebuah lapangan pekerjaan yang tersedia, tersedianya lapangan pekerjaan di suatu wilayah akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut.

Ketersediaan lapangan pekerjaan menjadi sarana yang sangat vital guna mencapai kesejahteraan penduduk suatu negara. Dengan berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin luas, dapat memberikan peluang sebuah lapangan pekerjaan yang semakin besar. Melalui kemajuan teknologi, dengan melewati sebuah aplikasi dalam smartphone yang dapat diakses oleh berbagai kalangan dengan perbedaan waktu dan tempat, dapat mengatur dan mengakses kegiatan masyarakat sehari-hari.

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manusialah yang dapat mengolah sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian sumber daya

manusia menjadi sebuah faktor utama yang harus ditata dengan baik dan benar agar senantiasa dapat menjawab setiap tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Oleh sebab itu, langkah utama perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Neksen et al., 2021).

Sumber daya manusia saat ini yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang dapat mengeluarkan potensi terhadap perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaannya (Srimuda, 2016). Sehingga SDM dalam perusahaan dapat menjadi sebuah faktor utama yang harus dapat dikelola dengan baik bagi perusahaan agar sejalan dengan tuntutan yang selalu dihadapi perusahaan dan menjadi jawaban dari tantangan yang akan datang, oleh karena itu SDM yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan untuk kedepannya (Harsoni, 2019).

Di era sekarang ini, perusahaan haruslah dapat melakukan dengan berbagai cara untuk mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan sedemikian rupa agar sesuai dengan target perusahaan. Dengan menggunakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memaksimalkan proses pengaturan dan pencatatan jam kerja sehingga karyawan dapat menggunakan acuan tersebut untuk keberhasilan karyawan dalam membangun kemajuan perusahaan (Kasmita, 2014). Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi teknis dalam manajemen sumber daya manusia yang penting, dengan semakin baiknya disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang diacapai, sedangkan apabila disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan tidak diterapkan dengan sempurna, maka akan mengakibatkan sulitnya perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal (Rima Dwining Tyas, 2018). Kedisiplinan yang merujuk pada sebuah aturan yang telah disepakati oleh perusahaan sebagai pegangan dalam bekerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan diharapkan agar tercapai target kerja yang telah ditentukan. Tujuan dari kedisiplinan dalam sebuah pekerjaan adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dengan maksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha untuk mencegah terlambat memuali pekerjaan atau awalnya mengakhiri waktu bekerja yang disebabkan oleh keterlambatan.

Kedisiplinan dalam sebuah organisasi memiliki tujuan agar seluruh karyawan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela untuk mengikuti tata tertib yang telah ditentukan . Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anisah (2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Tegal Ijo madiun. Kemudian selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haris nasution (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Artomoro Farm.

Karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi agar mencapai target kinerja yang maksimal perlu untuk memperhatikan dan memfokuskan beberapa hal yang penting, yaitu reward atau penghargaan, penghargaan yang perusahaan berikan dapat berupa uang, tanda jasa, promosi jabatan, dan banyak lagi. Untuk dapat memenuhi kebutuhannya, maka reward yang diberikan ke karyawan menjadi bentuk balas jasa atau hadiah atas apa yang telah karyawan kerjakan.

Reward adalah kata asing yang ada di dalam kamus bahasa Inggris Indonesia, menurut ahli Jhon M. Echols dan Hasaan Shadily reward memiliki arti hadiah, ganjaran dan penghargaan (Ramadhan, 2020). Reward dapat menjadi salah satu hal yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar berkontribusi secara maksimal ditempat mereka bekerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan didalam tsauri, Reward merupakan semua pendapatan yang diperoleh karyawan baik barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan (Tsauri, MM, 2014). Reward merupakan tambahan dari gaji berupa uang atau barang yang bermanfaat bagi karyawan dan berasal dari perusahaan, program yang berjalan dapat disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan atau upaya pemangkas biaya.

Penghargaan dapat meliputi banyak hal yang bermanfaat yang diberikan perusahaan untuk para karyawannya, antara lain kontrak psikologis. Penghargaan juga memberikan kepuasan yang didapatkan karyawan untuk memenuhi

kebutuhan melalui pilihan-pilihan atas perilaku pekerjaannya. Selain menjadi bentuk balas jasa perusahaan, penghargaan juga diperlukan untuk sebagai perangsang atau motivasi agar karyawan dapat memacu dirinya untuk bekerja lebih baik lagi. Pemberian penghargaan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan meningkatkan batas maksimum dari pekerjaan karyawan sehingga hasil produksi dapat meningkat pula.

Perusahaan dapat memberikan reward ke karyawan dengan berbagai macam bentuk, mulai dari reward berbentuk finansial maupun reward non finansial. Bentuk dari reward finansial dapat berupa uang, hadiah, dan asuransi. Dan reward yang non finansial dapat berupa bentuk ucapan, peningkatan posisi jabatan, dan tiket liburan, namun semua bentuk reward dapat bergantung pada aturan perusahaan tersebut (Reward Dan Punishment, Strategi Menjaga Kinerja Pegawai). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evan (2020) menyatakan bahwa Reward berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada mitra driver gojek di daerah jember. Selain itu penelitian terdahulu yang memiliki hasil sama yang dilakukan oleh Harsoni (2019) menyatakan bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum perumnas regional 1 medan.

Faktor selain reward yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah punishment atau hukuman. Jika seorang karyawan yang telah menjalankan pekerjaannya dengan baik akan diberikan reward atau penghargaan, maka dalam

aturan perusahaan jika karyawan melakukan sebuah kesalahan yang dapat berpengaruh buruk pada perusahaan, maka karyawan tersebut harus diberikan punishment atau sebuah hukuman yang setimpal dan adil. Menurut Mangkunegara, punishment adalah sebuah ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan yang memiliki tujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan pelanggar, memberikan pelajaran dan memelihara peraturan yang telah ditentukan (Hidayat, 2018).

Menurut Ivencecich dalam chaqiqi, mengatakan bahwa punishment merupakan sebuah tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak diinginkan kepada karyawan sebagai akibat dari perilaku tertentu (Chaqiqi, 2013). Menurut Veithzal Rivai, punishment juga dapat diartikan sebagai sebuah alat yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para karyawan bersedia merubah sesuatu perilaku yang menyimpang dari prinsip perusahaan dan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang karyawan untuk senantiasa menaati semua peraturan yang telah ditentukan (Ramadhan, 2020). Punishment adalah ancaman berupa hukuman yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai yang menyimpang, menegakkan aturan yang telah ditetapkan, dan memberikan pelajaran kepada pelaku pelanggaran aturan.

Tujuan dasar dari punishment adalah untuk memberikan efek jera dan tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang

melakukan pelanggaran. Penelitian terdahulu yang diadakan oleh Agung menyatakan bahwa hukuman atau punishment memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Buiness Training And Empowering Management Surabaya. Punishment tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun punishment juga dapat memelihara kedisiplinan dan mendidik karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. dengan ditegakannya kedisiplinan dan ketegasan, maka tujuan pemberian punishment akan mudah tercapai.

Peraturan tanpa adanya punishment yang tegas kepada pelaku pelanggaran peraturan maka akan menjadi alat yang buruk bagi karyawan perusahaan (Harsoni, 2019). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Faisal Hidayat (2018) menyatakan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan waroeng spesial Yogyakarta. Selain itu penelitian dengan hasil yang sama yang dilakukan oleh Agustien Srimuda (2021) menyatakan bahwa punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Primadana Abadi Palembang.

Terutama perusahaan tersebut memiliki permintaan pasar yang tinggi tentu membutuhkan kinerja karyawan yang optimal dalam kegiatan produksi perusahaan. Hal tersebut membuat perusahaan harus melakukan produksi secara terus menerus untuk memenuhi tuntutan tersebut, dengan semakin banyaknya produk yang terjual maka semakin banyak juga pendapatan yang akan diperoleh

perusahaan, sehingga tak jarang perusahaan menjalankan produksi barang selama 24 jam demi memenuhi kebutuhan permintaan barang produksi perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam memproduksi barang jadi adalah CV. Aidrat Lamongan. CV. Aidrat Lamongan adalah perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan yang bertempat di Kabupaten Lamongan dengan tersedia dalam kemasan gelas 250ml, kemasan botol 600ml, dan kemasan botol besar 1500ml dan kemasan galon 19 L. Perusahaan ini menjadi sumber pendapatan bagi Pondok Pesantren Sunan Drajat untuk pembangunan bangunan bagi pondok sendiri, barang produksi juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekarang serta santri dari berbagai pondok yang tidak dapat terlepas dari minuman kemasan ini. Air minum dalam kemasan Aidrat sendiri sangat diminati oleh masyarakat sekitar pondok pesantren karena harga untuk produk aidrat lebih murah dari produk air mineral lain, aidrat juga diminati masyarakat karena mengharapkan keberkahan dari wali sunan drajat karena aidrat diproduksi oleh pondok pesantren sunan drajat. Produk aidrat juga telah memiliki pasar penjualan sendiri untuk wilayah lamongan dan telah tersebar di beberapa wilayah kabupaten jawa timur yaitu wilayah gresik tuban, bojonegoro, dan lain-lain.

Berdasarkan observasi awal dengan mewawancarai manager CV. Aidrat Lamongan yakni Agus Salim, bahwa kinerja karyawan perusahaan belum

mencapai ditingkat maksimal yang diharapkan, hal tersebut dilihat dari karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja perusahaan. Jam kerja di CV. Aidrat Lamongan memiliki dua shift kerja. Yaitu pagi jam 08.00 s/d 16.00, dengan jam istirahat pada pukul 12.00 s/d 13.00, dan shift malam kedua jam 19.00 s/d 01.00., jika permintaan produk meningkat maka shift kedua akan melakukan jam lembur sampai pukul 02.00 dini hari, namun karyawan sering datang ke tempat kerja lebih dari 30 menit waktu masuk jam kerja perusahaan. Dan masih banyak karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa meminta izin kepada atasan, dan ada karyawan yang tidak masuk ketempat kerja tanpa memberikan surat izin.

Meskipun begitu CV. Aidrat tetap memberikan reward kepada karyawan nya berupa memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi yang memenuhi target perusahaan dan yang datang dengan tepat waktu diperusahaan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, serta promosi jabatan serta pemberian penghargaan lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berada di CV. Aidrat Lamongan. Dan CV. Aidrat juga memberikan Punishment tersebut meliputi tindakan disipliner seperti teguran oleh atasan, pemotongan gaji, penurunan pangkat, dan lain-lain, dan sanksi pemecatan yang berat bagi karyawan yang telah melakukan tiga kesalahan atau lebih dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada kenyataannya, banyak karyawan di CV. Aidrat Lamongan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan kedisiplinan yang telah

ditentukan oleh perusahaan, seperti datang ke tempat kerja tidak tepat waktu hingga absen tidak izin. Meskipun pimpinan perusahaan sering memberikan teguran kepada karyawan yang tidak izin untuk absensi, masih banyak karyawan yang melanggarnya. Karyawan CV. Aidrat Lamongan masih membutuhkan perhatian lebih dari atasan untuk memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan Reward dan Punishment yang adil yang disesuaikan dengan standar kerja, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Dengan adanya permasalahan ini, tentunya kurang optimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran, kedisiplinan dan pemanfaatan waktu. Sementara itu terkait dengan kesejahteraan serta pengembangan karir dan gaji karyawan telah diperhitungkan oleh atasan. Pemimpin juga telah menjelaskan adanya punishment bagi pelanggar yang melanggar peraturan, hukuman yang diberikan juga ada berbagai macam seperti diperingatkan dan yang lebih terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah terkait kedisiplinan dan hal-hal yang telah dilakukan pemimpin seperti kesejahteraan dan hukuman bagi karyawan, yang merupakan bagian dari reward dan punishment. Hal-hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk lebih mengetahui pengaruh disiplin kerja, reward dan punishment di CV. Aidrat Lamongan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian ini secara ilmiah untuk lebih mengetahui

dengan judul “**Pengaruh Displin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aidrat Lamongan ?
- b. Apakah *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aidrat Lamongan ?
- c. Apakah *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aidrat Lamongan ?
- d. Apakah disiplin kerja, reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aidrat Lamongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan peneitian yang ingin didapat adalah :

- a. Untuk mengetahui dan memahami adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.
- b. Untuk mengetahui dan memahami adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan

- c. Untuk mengetahui dan memahami adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan
- d. Untuk mengetahui dan memahami adanya pengaruh disiplin kerja, reward dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan hasil penelitian yang akan dicapai adalah :

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berhadap dapat berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya CV. Aidrat Lamongan, dengann harapan dapat membawa perusahaan serta karyawan menjadi lebih baik.

- b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

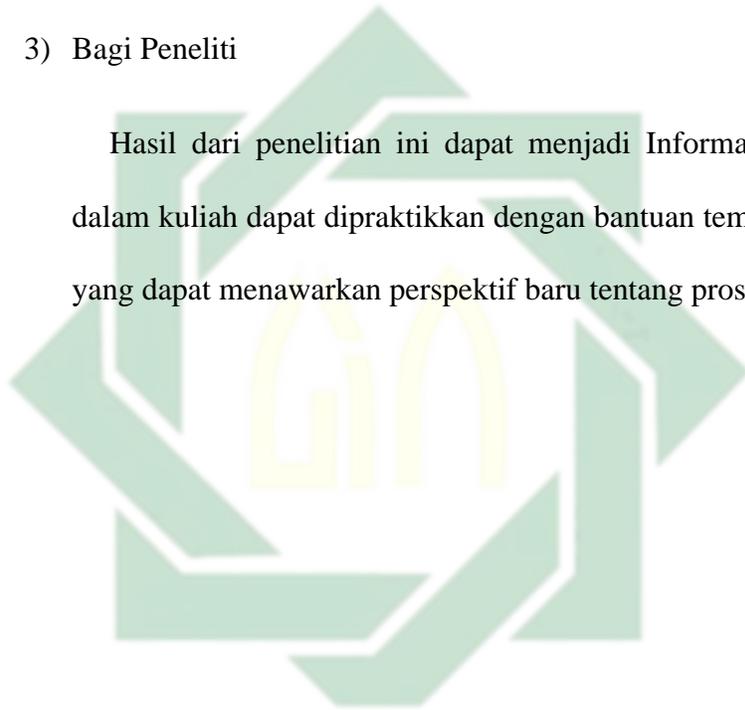
Penelitian ini berharap dapat memberikan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan memaksimalkan potensi dari karyawan CV. Aidrat Lamongan.

- 2) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bagi penelitian selanjutnya dan memberikan harapan bahwa penelitian selanjutnya dapat mengatasi kekurangan penelitian ini.

3) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi Informasi yang dipelajari dalam kuliah dapat dipraktikkan dengan bantuan temuan penelitian ini, yang dapat menawarkan perspektif baru tentang proses penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah sikap untuk kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungannya (Hanifah, 2021). kedisiplinan diperlukan baik untuk individu maupun organisasi. Disiplin menunjukkan sikap seorang karyawan terhadap pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja yang buruk menunjukkan bahwa seorang karyawan telah melanggar aturan perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik juga ditunjukkan ketika seorang karyawan mengikuti aturan perusahaan.

Dalam perusahaan, disiplin adalah salah satu cara untuk menjaga standar perusahaan agar tetap tertib; ketertiban adalah bagian kunci dari menjalankan bisnis, dan disiplin adalah salah satu cara untuk menjaga standar perusahaan tetap tertib. Tujuan utama disiplin adalah untuk meminimalkan energi dan pembuangan waktu dan memaksimalkan efisiensi. Baik perusahaan maupun karyawannya mendapatkan keuntungan besar dari kepatuhan terhadap praktik kerja tertentu. Perusahaan memperoleh lingkungan kerja yang positif dan peningkatan rasa dan tujuan dalam pekerjaannya dengan menjaga ketertiban

dan melaksanakan tanggung jawabnya tanpa rasa malas melaksanakan akibat kedisiplinan.

b. Faktor disiplin kerja

Menurut Helmi (Nasution, 2019), faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja memiliki dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1). Faktor kepribadian

Sistem nilai yang diadopsi seseorang dalam kaitannya dengan disiplin adalah aspek yang paling signifikan dari kepribadian mereka. Sikap individu akan dipandang sebagai sistem, dan sikap ini akan tercermin dalam perilaku sehari-hari karyawan. Menurut Kelman dalam (Nasution, 2019) perubahan dari sikap mental individu dalam berperilaku terdapat 3 tingkatan yaitu: kedisiplinan karena kepatuhan, yang mana kepatuhan terhadap aturan hanya berdasarkan perasaan takut akan terkena hukuman. Lalu kedisiplinan karena identifikasi, kedisiplinan ada karena rasa kagum terhadap penghargaan pada pemimpin, pemimpin yang karismatik merupakan figur yang dihormati sehingga jika pemimpin dalam sebuah organisasi tidak memiliki karisma yang baik maka akan sulit untuk menegakkan kedisiplinan. Dan yang terakhir adalah disiplin karena internalisasi, kedisiplinan dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menunjukkan nilai kedisiplinan.

2). Faktor lingkungan

kedisiplin individu merupakan hasil sebuah interaksi dengan lingkungan, khususnya lingkungan sosial, yang menghasilkan sosialisasi. Akibatnya, pedoman proses pembelajaran mengatur dalam pengembangan disiplin. Disiplin kerja yang tinggi tidak terjadi begitu saja; itu adalah sebuah proses belajar terus menerus. Lingkungan yang nyaman dan kondusif diperlukan untuk proses belajar yang efektif.

c. Indikator disiplin kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (Hasibuan, 2009) yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan adalah:

1). Sikap

Sikap seorang karyawan adalah perilaku yang dipengaruhi oleh kesediaannya untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan mematuhi peraturan dalam sebuah perusahaan. Contoh sikap karyawan dalam perusahaan antara lain mampu menggunakan dan memanfaatkan peralatan kerja dengan baik, tepat waktu untuk bekerja, dan hadir di tempat kerja.

2). Norma

Norma adalah secara sadar mematuhi aturan peraturan perusahaan dan mampu mengikuti gaya kerja yang ditentukan perusahaan adalah aturan yang mengatur apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan karyawan di perusahaan dan dalam perilaku mereka.

3). Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang keduanya merupakan tanggung jawab karyawan. Dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan bertanggung jawab atas tugasnya.

2.1.2. Reward

a. Pengertian *Reward*

Kata reward berasal dari kata bahasa Inggris reward, yang berarti upah, hadiah, atau penghargaan. Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang profesional sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Pembinaan berkelanjutan adalah kegiatan yang merencanakan dan menggunakan karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Ramadhan, 2020),

Reward juga memiliki arti sesuatu yang diterima dari seseorang setelah melakukan sesuatu yang baik atau bermanfaat dan memberikan sebuah hal penting kepada seseorang setelah melakukan sesuatu yang bermanfaat kepada seseorang (Sari, 2021). Dari beberapa penjelasan beberapa ahli tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pemberian reward bertujuan untuk menjadi pendorong agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik lagi.

b. Jenis *reward*

Menurut Inyancevich reward diklarifikasikan kedalam dua bentuk, yaitu reward intrinsik dan reward ekstrinsik (Harsoni, 2019).

1) Reward intrinsik

Reward intrinsik adalah sebuah penghargaan pribadi yang dihasilkan sendiri yang dapat berupa perasaan puas dan terima kasih atau bahkan kebanggaan atas prestasi seseorang atas hasil jerih payah pekerjaab yang telah dilakukan. Bentuk-bentuk reward intrinsik dapat berupa:

- a) Penyelesaian (*completion*), dari beberapa orang membutuhkan sebuah kebutuhan agar dapat menyelesaikan tugas yang dimilikinya, efek yang didapat dari penyelesaian tugas yang telah dikerjakan adalah sebuah penghargaan yang diberikan pada dirinya sendiri.
- b) Pencapaian (*achievement*), adalah sebuah penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri yang didapatkan dari menyelesaikan tujuan atau tugas yang menantang, setiap individu memiliki dan mencari tujuan atau tugas yang akan diselesaikan, dan beberapa akan mencari tugas yang sulit dan beberapa lagi akan mencari yang mudah untuk diselesaikan.
- c) Pertumbuhan pribadi atau *personal growth*, dengan mengembangkan kemampuan secara pribadi, individu dapat untuk memaksimalkan potensi kemampuan keterampilannya, sebagian

besar individu tidak puas terhadap organisasi mereka jika tidak diizinkan untuk mengembangkan kemampuan mereka.

2) Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah penghargaan yang diberikan oleh individu lain terhadap seorang individu lain atau penghargaan yang berasal dari orang lain terhadap seseorang. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa : 1. Gaji, 2. Penghargaan interpersonal, 3. Promosi, dan 4. Tunjangan karyawan.

Sedangkan menurut Mahmudi dalam (Sulistiyani, 2021), elemen utama dari sistem reward adalah sebagai berikut:

a) Upah dan bonus

Dalam hal menawarkan imbalan kepada karyawan dalam bentuk upah pokok dan bonus, upah memainkan peran penting. Salah satu contoh paket upah yang dapat ditawarkan sebagai imbalan adalah 1. kenaikan upah pokok, 2. Selain itu pemberian honor, 3. Insentif untuk jangka pendek dan jangka panjang

b) Kesejahteraan

Berikut ini adalah beberapa program yang dapat ditawarkan oleh sistem reward: 1. Manfaat seperti tunjangan kesehatan, pendidikan, dan jaminan hari tua contoh tunjangan, 2. Fasilitas untuk bekerja, seperti kendaraan dinas dan rumah, Kesejahteraan spiritual, seperti layanan hiburan dan ibadah, dan lain-lain.

c) Pengembangan karir

Karyawan memiliki kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan meningkatkan pengetahuan mereka untuk mencapai tujuan. Kemajuan karir dapat dihargai dengan cara berikut: 1. tugas untuk studi tambahan, 2. seperti menghadiri seminar dan program pelatihan, 3. Bekerja untuk studi magang.

d) Penghargaan psikologis

Dalam hal nilai finansial, imbalan psikologis lebih sulit diukur, tetapi sangat penting bagi karyawan. Contoh penghargaan psikologis meliputi: 1. Promosi jabatan, 2. Memberikan kepercayaan diri sendiri, 3. dan memperluas kekuasaan ke wilayah yang lebih luas.

c. Fungsi *Reward*

Menurut Fadjar dalam (Sulistiyani, 2021), tujuan adanya pemberian *reward* sebagai berikut:

1. Menarik (attract)

Memiliki arti bahwa dalam dunia perusahaan harus dapat menarik pelanggan maupun rekan yang memiliki kualitas yang baik untuk bersedia bergabung dalam sebuah perusahaan.

2. Mempertahankan (Retain)

Perusahaan haruslah dapat mempertahankan dan menjaga karyawan yang berkualitas agar tidak dapat berpindah ke perusahaan pesaing.

3. Motivasi (Motivate)

Perusahaan haruslah dapat memberikan reward yang baik dan berkualitas agar karyawan mendapatkan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang telah ditentukan.

d. Indikator reward

Adapun indikator dari reward menurut Kadarisman (Kadarisman, 2012) adalah sebagai berikut :

1) Upah

Sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang diberikan oleh karyawan, upah dibayarkan kepada mereka oleh atasan atau pemimpin perusahaan. Reward yang diberikan dapat berdasarkan jumlah produk atau jasa yang dijual atau jumlah jam kerja dapat mempengaruhi berapa banyak uang yang dihasilkan ke perusahaan. Upah dapat ditentukan oleh pendapatan karyawan dan yang diberikan karyawan ke perusahaan..

2) Gaji

Gaji berbeda dengan upah dimana pembayaran gaji relatif sama sedangkan upah relatif berbeda-beda berdasarkan jam kerja ataupun lainnya, sedangkan pembayaran gaji didasarkan tingkatan atau jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut. Pemberian gaji dapat dilakukan dengan sesuai lamanya bekerja baik dalam seminggu, sebulan, maupun setahun.

3) Intensif

Jumlah yang dibayarkan kepada karyawan yang gajinya terkait dengan produktivitas disebut intensif. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas produksi.

4) Tunjangan

Istilah tunjangan merupakan mengacu pada pembayaran yang dilakukan kepada karyawan di samping atau lain hal dari gaji pokok mereka. Tunjangan dapat dibayar seluruhnya atau sebagian oleh pemberi kerja atau perusahaan. Karyawan menerima tunjangan ini sebagai bentuk kompensasi sosial.

5) Promosi jabatan

Adapun promosi jabatan bagi Manajer dan karyawan sama-sama dapat menggunakan promosi sebagai sarana untuk memotivasi karyawan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya sehingga dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dan menerima kompensasi yang lebih besar pula.

2.1.3. Punishment

a. Pengertian *Punishment*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *punishment* secara bahasa adalah hukuman yang diberikan kepada orang yang telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Punishment juga memiliki makna sebuah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau konsekuensi yang tidak ingin

didapatkan yang diberikan pemimpin perusahaan atas sebuah perilaku atau kegiatan tertentu yang telah dilakukan (Ramadhan, 2020).

Menurut Mangkunegara Ancaman hukuman atau punishment adalah salah satu hal yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar aturan, menjaga aturan di tempat, dan pelajaran bagi mereka yang melanggarnya (Mangkunegara, 2013). Untuk mengajarkan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan dan meningkatkan disiplin karyawan, hukuman mutlak diperlukan dalam perusahaan dan organisasi.

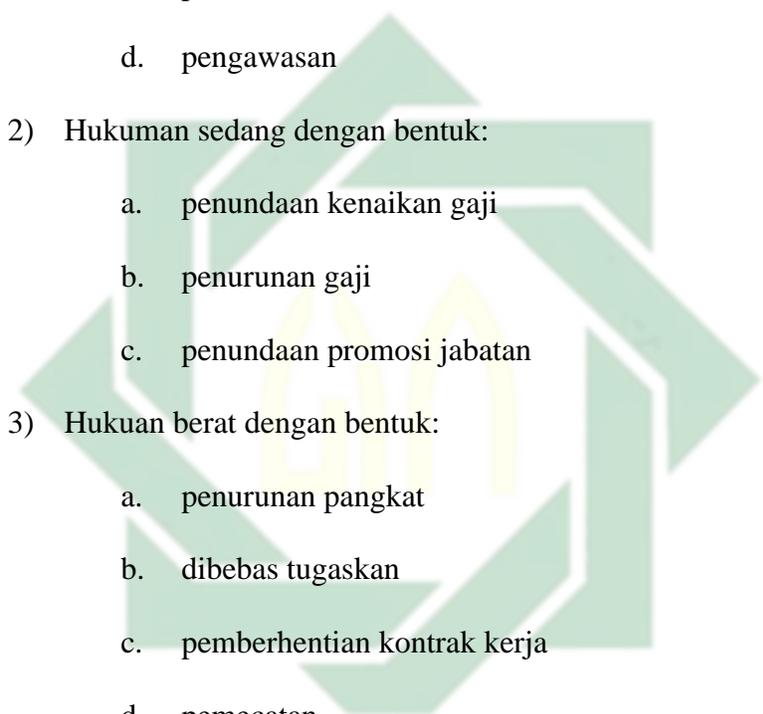
Perusahaan perlu mempertimbangkan dengan cermat dan obyektif semua aspek yang relevan sebelum memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan karena jika digunakan dengan benar, hukuman akan menekan perilaku karyawan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, jika digunakan dengan benar, hukuman merupakan bentuk penguatan negatif yang dapat bermanfaat sebagai alat motivasi bagi karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa punishment adalah sebuah perbuatan yang tidak menyenangkan yang diterima karyawan setelah melakukan pelanggaran dengan bentuk hukuman dan sanksi agar karyawan tidak mengulangi pelanggaran peraturan.

b. Bentuk punishment

Menurut veitzhal rivai (Rivai, 2015), bentuk-bentuk dari punishment adalah sebagai berikut:

1) Punishment ringan dengan bentuk:

- 
- a. anjuran atau perintah
 - b. larangan
 - c. paksaan
 - d. pengawasan
- 2) Hukuman sedang dengan bentuk:
- a. penundaan kenaikan gaji
 - b. penurunan gaji
 - c. penundaan promosi jabatan
- 3) Hukuan berat dengan bentuk:
- a. penurunan pangkat
 - b. dibebaskan tugas
 - c. pemberhentian kontrak kerja
 - d. pemecatan.

c. Tujuan punishment

Menurut M. Ngalim Purwanto (Purwanto, 2013), diterapkannya punishment memiliki tujuan untuk sebagai berikut :

- 1) Melakukan pembalasan atau pemberian hukuman terhadap pegawai yang lalai atau melanggar
- 2) Untuk mencegah kejahatan terjadi lagi dan untuk memperbaiki mereka yang melanggar aturan dengan adanya hukuman.
- 3) Orang-orang dapat dilindungi dari perilaku tidak wajar dengan hukuman.

- 4) Hukuman bertujuan untuk mengganti kerugian-kerugian yang disebabkan perbuatan di pelanggaran, sehingga pelanggaran akan takut untuk mengulangi kejahatannya.
- 5) Hukuman diadakan bertujuan untuk menimbulkan rasa takut kepada pelanggaran akibat ulah perbuatannya, sehingga selalu takut untuk mengulangi perbuatan melanggarnya.

d. Indikator punishment

Menurut Siagian (Siagian, 2006), indikator dari punishment adalah :

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi
Karyawan yang telah bekerja diperusahaan haruslah dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, jika karyawan kesalahan yang sama maka perusahaan berhak untuk memberikan hukuman kepada karyawan tersebut.
- 2) Adanya hukuman yang lebih berat
Hukuman yang bersal dari pimpinan hanya dimaksudkan untuk membuat jera pegawai, dan jika pegawai tidak jera dengan hukuman yang pimpinan berikan maka pimpinan akan memberikan hukuman yang lebih berat dari sebelumnya.
- 3) Adanya hukuman dengan penjelasan
Dan seorang karyawan berhak untuk meminta kejelasan dari hukuman yang diberikan oleh pemimpin perusahaan, jika pelanggaran ringan akan

menerima hukuman seperti apa dan hukuman apa yang akan diterima jika melakukan pelanggaran yang lebih berat.

- 4) Pemberian hukuman setelah terbukti dengan penjelasan.

Dengan kekuasaan pemimpin untuk mengawasi karyawan, maka pemimpin dapat melakukan hukuman jika terdapa karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

- a. Pengertian kinerja Karyawan

Kinerja memiliki asal kata yaitu *job performance* atau actual performance yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang (Umam, 2016). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kinerja adalah sesuatu yang harus dicapai oleh seorang individu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari suatu prosedur tertentu yang diikuti oleh semua bagian perusahaan dalam hubungannya dengan sumber-sumber tertentu.

Menurut Moehariono Kinerja adalah pekerjaan kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang sehat secara hukum dan kebiasaan (Moehariono, 2012). Sehingga kinerja karyawan merupakan sebuah hal yang bersifat individual atau berbeda-beda, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas-

tugasnya. sehingga faktor-faktor seperti kuantitas output, kualitas output, durasi output, dan keberadaan output, selain sikap kooperatif, berdampak pada seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap bisnis.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan dalam (Harsoni, 2019) ada beberapa karakteristik untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Adalah sejauh mana proses atau hasil implementasi mendekati atau mendekati sempurna.

2) Kuantitas

Adalah jumlah yang berasal dari kegiatan yang dilakukan, seperti proses produksi.

3) Ketepatan waktu

Adalah memeriksa koordinasi keluaran lain dan waktu yang tersedia untuk hal-hal lain untuk menentukan sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan dengan segera.

4) Efektivitas biaya

Adalah sebuah hal yang mengacu pada sejauh mana perusahaan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material untuk mencapai hasil terbaik dan meminimalkan kerugian dari setiap penggunaan sumber daya.

5) Perlu untuk pengawasan

Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan langsung dari atasan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

6) Penilaian pribadi

Adalah tingkatan yang dimana seorang karyawan untuk dapat memelihara harga diri baik dari nama baik dan pekerjaan diantara rekan kerja karyawan.

c. Karakteristik kinerja

Karakteristik kinerja Menurut Mangkunegara sebuah karakteristik dari kinerja yang baik serta tinggi dari seorang karyawan (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pribadi yang tinggi terkait tugas pekerjaannya.
- 2) Berani untuk mengambil serta menanggung berbagai resiko yang akan dihadapi.
- 3) Serta memiliki sebuah tujuan yang jelas
- 4) Memiliki rancangan kerja yang secara menyeluruh dan dapat berjuang untuk mewujudkannya.
- 5) Memanfaat kan feedback yang jelas dalam setiap kegiatann pekerjaan yang dilakukannya.
- 6) Dapat mencari kesempatan serta mewujudkan rencana yang telah ditentukan.

d. Indikator kinerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Stephen P Robbin menyatakan ada empat (Robbins, 2016), yaitu:

- 1) Kuantitas, untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam hal menyelesaikan sejumlah barang, menyelesaikan pekerjaan, dan memproduksi sejumlah barang.
- 2) Kualitas, digunakan untuk menilai persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan dampak tugas pada kemampuan mereka.
- 3) Ketepatan waktu, didapatkan dari perspektif koordinasi hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, adalah tingkat kegiatan karyawan yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.
- 4) Efektivitas, adalah tujuan dari tingkat penggunaan sumber daya perusahaan, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku, untuk dimaksimalkan sehingga hasil setiap unit dapat ditingkatkan.

2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu sebagai deskripsi ringkas mengenai penelitian terdahulu, dalam penelitian terdahulu ini peneliti mengambil beberapa penelitian yang relevan dengan mem perhatikan hubungan yang sama yang sama terkait dengan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, berikut penelitian terdahulu yang dianggap relevan oleh peneliti :

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Anisah Dzaka'hani fah (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tegal Ijo Madiun	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Tegal Ijo Madiun	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh yang positif terhadap kinerja, kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Tegal Ijo Madiun	Variabel penelitian yang digunakan yaitu disiplin kerja. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif	Variabel penelitian lainnya menggunakan kepemimpinan islami dan lingkungan kerja
2.	Haris Nasution (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh	Hasill penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh	Variabel penelitian yang digunakan adalah kinerja	Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja

No.	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Atomoro Farm)	lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Artomoro Farm	terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Antomoro Farm	karyawan dan disiplin kerja	
3.	Agusten Srimuda	Pengaruh beban kerja, Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti yaitu beban kerja, reward dan punishment yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang	sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif objek penelitian kinerja karyawan pengumpulan data menggunakan metode kuisioner	Tenik pengumpulan sampel menggunakan teknik non probability sampling
4.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada majalah mother and baby	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel x (stres kerja)	Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif Objek penelitian

No.	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		mother and baby)		yang ada di majalah mother and baby/		kinerja karyawan Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner (survei) langsung ke karyawan
5.	Ronal dunha siholoho, hotlin siregar (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan	Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan	Variabel terikat yang diteliti yaitu lingkungan perusahaan Jenis penelitian deskriptif kuantitatif	Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif Menggunakan data primer
6.	Moh. Amirul Haq Agus Febrianto	Pengaruh motivasi, intensif dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver ojek online pada komunitas squad grab	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, intensif yang diberikan perusahaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, intensif dan kepuasan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja driver ojek online	Variabel yang digunakan yaitu motivasi, intensif, dan kepuasan kerja	Sama-sama Menggunakan penelitian kuantitatif Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh

No.	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		bikers surabaya	driver ojek online			
7.	Harsoni (2019)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada karyawan perum perumnas regional 1 medan	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada perum perumnas regioonal medan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh reward dan punishment yang positif terhadap kinerja karyawan pada perum perumnas regional medan	Jenis peneltitian yang digunakan adalah assosiatif kausal	Menggunakan penelitian kuantitatif Menggunakan data primer
8.	Deryan evan ramadhan (2020)	Pengaruh reward, punishment, dan budaya oorganisasi terhadap kinerja mitra driver gojek di daerah jember	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah reward, punishment, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja mitra driver gojek di daerah jember	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja mitra driver gojek di daerah jember	menggunakan metode pengambilan sampel random sampling	Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif Data yang digunakan adalah data primer meneliti tentang reward dan punishment
9.	Faizal hidayat (2018)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward dan punihment memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan	menggunakan variabel intervening yaitu disiplin kerja	Sama-sama Menggunakan penelitian kuantitatif Sama-sama berfokus meneliti kinerja karyawan dari

No.	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kinerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal yogyakarta	menggunakan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada gerai waroeng spesial sambal di kota yogyakarta	menggunakan variabel interverning disiplin kerja		pengaruh reward dan punishment .
10.	Jufrizen, fadilla puspita hadi (2021)	Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada karyawan	Metode analisis data menggunakan n partial least square (smartpls) Variabel terikat yang digunakan adalah fasilitas kerja dan disiplin kerja	Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif Menggunakan data primer Pengumpulan data menggunakan kuisisioner

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dengan penjelasan diatas dapat dijelaskan sebuah kerangka konseptual untuk menjelaskan hubungan dari variabel bebas (*independen*) yaitu disiplin kerja, reward dan punishment terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Para ahli juga memberikan pengertian bahwa kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ada dapat diajarkan kepada karyawan melalui disiplin kerja, yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Handoko menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai diri sendiri yang memungkinkan karyawan menyesuaikan diri secara sukarela untuk mengikuti peraturan perusahaan (Handoko, 2016). Disiplin kerja adalah kesediaan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku yang timbul dari kesadaran diri (Hasibuan, 2009).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan untuk mengikuti dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja menunjukkan sikap dan kondisi seorang karyawan terhadap aturan dan norma perusahaan. Dengan mempraktikkan disiplin kerja, karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Menurut beberapa definisi yang telah disebutkan sebelumnya, maka dengan memiliki disiplin kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja.

b. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja

Menurut ramadhan reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang professional sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dengan pemberian reward tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Kadarisman reward adalah ketika seorang karyawan menyumbangkan waktu,

tenaga, dan pikiran mereka untuk kemajuan bisnis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mereka menerima imbalan atas upaya mereka (Kadarisman, 2012). Menurut Moorhead & Griffin reward adalah Sebagai bagian dari kontrak psikologis, istilah reward (penghargaan) mengacu pada jumlah hal berguna yang ditawarkan kepada karyawan oleh perusahaan (Moorhead, G. & Griffin, 2013).

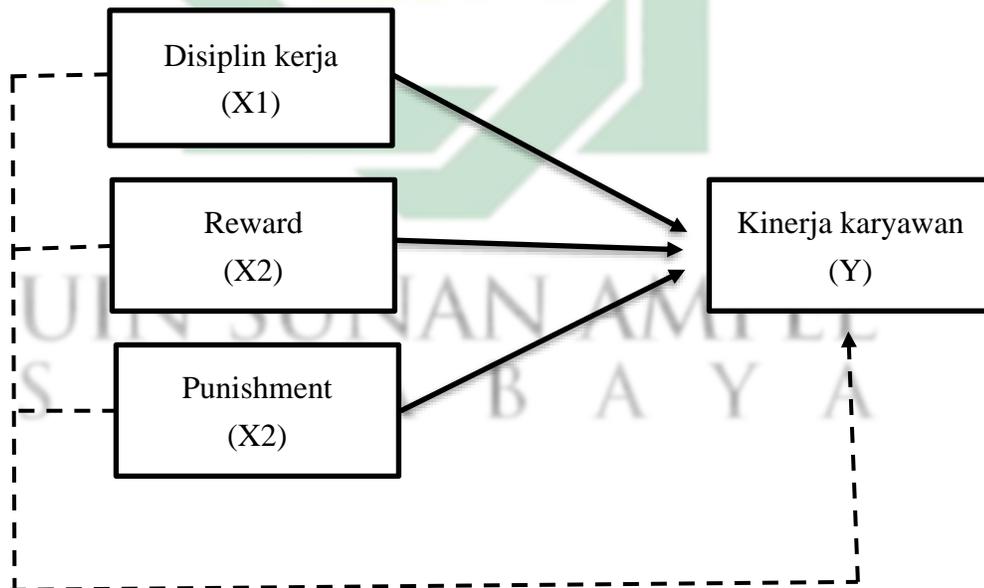
Penghargaan juga memenuhi sejumlah kebutuhan yang berusaha dipenuhi oleh karyawan dengan memilih pekerjaan mereka. Dari beberapa definisi diatas yang telah disebutkan, dapat dikatakan bahwa reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat memenuhi target perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

c. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja

Menurut Veithzal rivai Pemimpin bisnis menggunakan hukuman atau punishment sebagai alat untuk mendorong karyawan mengubah perilaku mereka yang bertentangan dengan aturan dan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku didalam perusahaan maupun organisasi, dengan karyawan yang mematuhi setiap peraturan perusahaan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Rivai, 2015). Dengan mematuhi setiap peraturan yang ada maka karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara, punishment adalah ancaman hukuman dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan melindungi mereka yang melanggar

peraturan dari hukuman disebut hukuman (Mangkunegara, 2013). Namun, tujuan utama hukuman adalah untuk mencegah karyawan yang melanggar hukum dan mencegah mereka melakukannya di masa depan. Dari beberapa penjelasan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa punishment sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual bertujuan untuk merumuskan dan mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan untuk mencapai pemahaman yang seragam dalam penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, model penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

keterangan :

—> : parsial

---> : simultan

2.4. Hipotesis

Menurut sugiyono (Sugiyono, 2019), Rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dan hipotesis berfungsi sebagai tanggapan sementara untuk itu. Karena tanggapan yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dikatakan sementara. dan berdasarkan pada model penelitian ini maka hipotesis yang diperoleh ada sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aidrat Lamongan

H0 : Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aidrat Lamongan.

H2 : Reward Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aidrat Lamongan.

H0 : Reward Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aidrat Lamongan.

H3 : Punishment Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aidrat Lamongan.

H0 : Punishment Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aidrat Lamongan.

H4 : Disiplin kerja, reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aidrat Lamongan

H0 : Disiplin kerja, reward dan punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Adapun klasifikasi penelitian ini berdasarkan tujuannya, peneliti menggunakan penelitian deskriptif, menurut Priyono mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang diteliti. Melalui angket atau sebagainya dapat mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang seharusnya terjadi mengenai keadaan sekarang yang sedang diteliti (Dr. Priyono, 2008).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu penelitian yang terstruktur, sistematis, dan terencana (Sugiyono, 2019). Sehingga sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tujuan penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, sampel data, sumber data, hingga metodologinya telah diatur sedemikian rupa.

Sedangkan metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi di masa lampau atau saat ini, tentang sebuah keyakinan, pendapat, sebuah karakteristik, sebuah perilaku atau hubungan

cariabel dan untuk menguji beberapa hipotesis mengenai variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2019).

3.2. Waktu dan Tempat penelitian

1. waktu penelitian adalah waktu pelaksanaan penelitian yang dilakukan. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 – 30 November tahun 2022
2. Tempat penelitian ini dilakukan di CV. Aidrat Lamongan, yang beralamatkan di komplek pondok pesantren sunan drajat, Desa Banjaranyar, kec Paciran, kabupaten Lamongan 62264.

3.3. Populasi Dan Sempel

1. Populasi

Bagi peneliti, populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti oleh para peneliti, populasi juga dapat disebut dengan universe (M.Pd & Drs. Salim, 2017). Sedangkan menurut Bailey dalam (Dr. Priyono, 2008) populasi adalah keseluruhan gejala yang akan diteliti. Populasi dapat berupa sebuah benda mati dan benda hidup dan manusia, dimana sifat yang ada di benda-benda tersebut dapat diukur ataupun diamati. Populasi dalam sebuah penelitian telah terceminkan dalam sebuah judul penelitian, termasuk daerah dan juga benda mati dan orang atau lainnya. Setiap istilah yang ada didalam judul perlu adanya batasan yang jelas agar lebih memudahkan untuk penetapan sampel dari penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang

digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Aidrat Lamongan yang berjumlah sebesar 49 karyawan.

2. Sampel

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi sehingga sampel hanya bagian kecil dari populasi yang akan menjadi objek penelitian, sehingga sampel haruslah dapat dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, dan dalam pengambilan sampel mempunyai aturan yaitu sampel harus mewakili atau representatif terhadap populasinya (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah karyawan CV. Aidrat Lamongan yang memiliki karyawan sebanyak 49 karyawan. Sedangkan teknik yang digunakan untuk penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel kepada seluruh karyawan dalam objek penelitian. Hal ini dikemukakan oleh sugiyono yaitu sampling jenuh adalah teknik dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel apabila populasi penelitian dibawah 100 (Sugiyono, 2019), sehingga jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini total sebanyak 49 karyawan.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang peneliti putuskan untuk dipelajari untuk mengumpulkan informasi tentangnya. Dari teori masing-masing

variabel akan diturunkan suatu indikator yang dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan selanjutnya. Variabel dari penelitian ini adalah:

a. Variabel independen atau variabel bebas

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau merupakan penyebab perubahan atau munculnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

1. X1 = Disiplin Kerja
2. X2 = Reward
3. X3 = Punishment

b. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen adalah variabel yang terikat yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen adalah:

Y1 = Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilaksanakan di CV. Aidrat Lamongan menggunakan tiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Reward, dan Punishment. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penggambaran atau penjelasan mengenai definisi yang memiliki arti dan dapat menguraikan makna dari setiap variable

yang digunakan serta indicator yang digunakan untuk pengukuran variable, berikut ini adalah definisi operasional dalam penelitian ini :

Table 3.1 Definisi operasional

Variable	Definisi operasional	Indicator
Disiplin Kerja	Perilaku individu, kemauan individu, dan kesadaran untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma sosial yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. sikap 2. norma 3. tanggung jawab
Reward	Ketika seseorang melakukan sesuatu yang bermanfaat, mereka menerima hadiah, dan ketika mereka memberikan sesuatu kepada orang lain, mereka menerima hadiah itu sendiri,	<ol style="list-style-type: none"> 1. upah 2. kesejahteraan 3. pengembangan karir 4. penghargaan psikologis
Punishment	Ancaman hukuman yang memiliki tujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang telah tetap dan memberika pelajaran kepada pelanggar peraturan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. usaha meminimalisir kesalahan 2. adanya hukuman yang lebih berat 3. adanya hukuman dengan penjelasan 4. pemberian hukuman setelah terbukti dengan penjelasan
Kinerja Karyawan	Sebuah prestasi kerja atau pencapaian yang sesungguhnya yang dapat diraih oleh seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas 2. kualitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Karena data penelitian yang akan dikumpulkan akan digunakan baik untuk memecahkan masalah yang diteliti maupun untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka pengumpulan data merupakan langkah penting dalam sebuah subjek penelitian. Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan riset secara langsung kepada objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan, untuk melengkapi data yang dibutuhkan dengan cara :

1. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuisisioner yang digunakan berdasarkan skala Likert yang berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tentang objek yang akan diteliti, untuk format skala adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju | (5) |
| 2. Setuju | (4) |
| 3. Ragu-ragu | (3) |
| 4. Tidak Setuju | (2) |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (1) |

Alasan dari digunakannya kuisisioner ini adalah agar memperoleh sebuah data yang sesuai tujuan penelitian ini.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, berupa kondisi, situasi dan empati, serta data pendukung lainnya. Selain itu, peneliti dapat memanfaatkan buku, penelitian terdahulu dan mencari berita terkait penelitian yang sejenis dari sumber yang kredibel sebagai referensi penelitian teoritis untuk penelitian dan aplikasi dalam proses penelitian.

3.7. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian yang peneliti lakukan ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder, yang sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang tidak dapat ditemukan dalam bentuk file karena data mentah adalah informasi yang dapat dikumpulkan dari pengamatan langsung atau dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang bekerja untuk perusahaan melalui penyebaran kuesioner atau wawancara kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia di tempat penelitian, peneliti bertanggung jawab penuh untuk menemukan dan mengumpulkannya. Dan data sekunder dalam penelitian ini berasal dari penelitian sebelumnya, buku literasi, dan karyawan CV. Aidrat Lamongan, dan lain sebagainya.

3.8. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Dengan menggunakan pola pengukuran yang sama, tanggapan responden dapat dikumpulkan, dikelola, dan diinterpretasikan dengan bantuan uji validitas. Instrumen yang valid berarti instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data adalah valid. Menjadi valid berarti alat tersebut dapat mengukur apa yang perlu diukur. Selain itu, instrumen yang reabel adalah instrumen yang, ketika diterapkan pada objek yang sama beberapa kali, menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2019).

1. Uji Validitas

adalah indeks yang menunjukkan seberapa akurat alat ukur mengukur objek yang diukur. Ketepatan alat ukur adalah subjek dari validitas ini. Untuk mengetahui validitasnya, kuesioner yang disusun perlu diuji. Dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment untuk menguji validitas. Uji r , yang akan dibandingkan dengan r hitung dengan r tabel, akan digunakan untuk menentukan apakah koefisien r valid. Jika r hitung lebih besar. Dengan taraf signifikansi 5%, item instrumen dianggap valid, dan yang menjadi responden dari penelitian ini adalah karyawan CV. Aidrat Lamongan sebanyak 49 orang. Untuk rumus yang digunakan adalah :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = korelasi product pearson moment

- X = nilai variabel
 Y = Nilai total variabel
 N = jumlah data

Pengukuran validitas penelitian dilakukan dengan mengujikan taraf signifikansi product moment pearson, sebuah variabel dikatakan valid jika variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 0,05 (5%). Apabila data penelitian tidak valid maka penelitian dapat dilanjutkan atau dengan menambah pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang dibagikan.

2. Uji reabilitas

Atau reliabilitas adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukur dapat dikatakan konsisten bila digunakan untuk mengukur gejala yang sama lebih dari satu kali. Penting untuk diperhatikan bahwa perhitungan dalam uji reliabilitas ini harus dilakukan pada soal yang telah lulus uji validitas atau memenuhi persyaratan. (Sugiyono, 2019) Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji alpha cronbach sebagai berikut:

$$r^i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{M(k - M)}{kS_t^2} \right\}$$

keterangan :

- r = Reabilitas instrumen
 k = jumlah item dalam instrumen
 M = mean skor total
 $\sum S_t^2$ = mvarians total

Jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari r tabel, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka terlebih dahulu harus dibuktikan bahwa kuesioner tersebut valid dan reliabel sebelum data yang terkumpul dapat dianalisis. Hal ini memastikan bahwa kuesioner juga akan menghasilkan hipotesis yang valid selama proses analisis. SPSS akan digunakan untuk melakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas untuk mempermudah proses analisis data.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah metode yang menggunakan distribusi normal untuk melihat apakah distribusi data dalam sampel dapat diasumsikan secara wajar berasal dari populasi tertentu. Uji yang dikenal sebagai fungsi uji normalitas dapat digunakan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan adalah berdistribusi normal atau berasal dari populasi normal, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu uji statistik nonparametrik yang digunakan untuk mengetahui distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat diketahui dengan adanya

ketentuan sebagai berikut : jika nilai angka probalitas atau signifikan $Asym.Sig (2-tailed) > 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi normal, namun jika nilai angka probalitas atau $Asym.Sig (2-tailed) < 0,05$ maka dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji heteroskedastisitas

Untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Apabila membentuk pola tertentu atau teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Namun dalam penelitian ini, Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer yakni dengan meregresi variabel independen atau bebas dengan nilai absolut residualnya. Dinyatakan tidak terjadi masalah antara variabel bebas dengan nilai absolut residual jika nilai signifikansinya $0,05$ dan berlaku sebaliknya.

c. Uji multikolinearitas

Berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi masalah hubungan di antara variabel bebas dengan ketentuan nilai tolerance > 10 dan nilai VIP < 10 .

d. Uji linieritas

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar variabel penelitian.

3.9.2. Uji hipotesis

a. Regresi linear berganda

Kondisi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen atau ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi untuk menambah atau mengurangi nilainya dapat diperkirakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel bebas dapat dinaikkan atau diturunkan, serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif atau negatif. Data dianalisis menggunakan skala interval atau rasio.. Berikut rumus dari regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (dependen) atau nilai yang akan diprediksi

X₁X₂X₃ = Variabel bebas (independen)

a = konstanta (apabila nilai X dan Y = 0)

b₁b₂b₃ = koefesiensi regresi

e = eror

b. Uji T

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen, dengan memperhatikan tingkat signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan apabila nilai signifikan > 0,05 maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dan berdasarkan nilai t hitung maka apabila t hitung > t tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika t hitung < t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikansi antara variabel independent bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut; jika F hitung > F table maka hipotesis diterima artinya variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dan jika F hitung < F table maka hipotesis ditolak artinya variabel independent tidak berpengaruh secara simultan terhadap variable dependen.

BAB 4

HASIL ANALISI DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Perusahaan CV. Aidrat Lamongan merupakan salah satu perusahaan yang terdaftar di Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-Obatan, Dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia (LPPOM MUI) yang masuk ke dalam kategori Minuman Dan Bahan Minuman (*Beverage And Beverage Ingredients*), sehingga produk yang dihasilkan oleh CV. Aidrat Lamongan terjamin akan kualitasnya dan kehalalannya. Aidrat (Air Minum Asli Sunan Drajat) merupakan air mineral yang dikemas secara higienis dengan menggunakan mesin yang terjamin akan kebersihannya.

CV. Aidrat didirikan oleh KH. Abdul Ghofur pengasuh Pondok Pesantren Sunan Drajat pada tahun 2000 yang telah disebarluaskan ke masyarakat disekitar pondok pesantren sunan drajat. Aidrat telah diproses secara baik dari sumber mata air sumur peninggalan Sunan Drajat yang dipercaya masyarakat mengandung keberkahan juga berguna untuk kesehatan tubuh. Aidrat juga telah mengandung eX-tra oksigen tanpa mengandung bahan pengawet, dengan menggunakan teknologi Reverse Osmosis sehingga menghasilkan air minum dengan oksigen sehingga baik untuk tubuh.

Untuk hal produksi, aidrat menarik tenaga kerja dari masyarakat sekitar dan santri Pondok Pesantren Sunan Drajat, secara teknis masyarakat disekitar

wilayah perusahaan ditarik untuk terlibat dalam memproduksi air kemasan Aidrat dan juga para santri mahasiswa yang ingin membantu dan bekerja di perusahaan aidrat. Untuk hal lain yaitu gaji, disamakan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan luar pondok pesantren. Semua karyawan di perusahaan aidrat pasti mendapatkan gaji dari perusahaan mereka bekerja, KH. Abdul Ghofur tidak membedakan siapa saja yang bekerja disana, baik karyawan masyarakat umum maupun kalangan santri maka akan mendapatkan gaji yang layak sesuai gaji pada umumnya. Hingga kini aidrat telah di distribusikan keberbagai wilayah khususnya di lamongan dan diberbagai disekitar lamongan seperti gresik, tuban, bojonegoro, jombang, rembang, blora dan lain-lain.

Produk aidrat sendiri juga dipercaya oleh konsumen memiliki khasiat yang dapat memberikan kesehatan bagi tubuh dan dipercaya juga dapat memberikan keberkahan dikarenakan sumber mata air yang digunakan bersumber dari sumber mata air peninggalan wali songo yaitu sunan drajat, dan juga jika membeli produk hasil CV. Aidrat Lamongan maka sama dengan membantu dan membangun pondok pesantren tempat untuk para siswa menuntut agama. Sehingga sama dengan berjuang untuk kemajuan agama islam.

Karyawan yang bekerja pada CV. Aidrat Lamongan sebagian besar adalah para santri yang telah menyelesaikan pendidikan formal dan masih menuntut ilmu agama di pondok pesantren dan santri yang melanjutkan pendidikan ke tingkat strata satu atau disebut santri mahasiswa. Dengan memanfaatkan waktu

luang yang dimiliki oleh santri, para santri mahasiswa yang bekerja di perusahaan CV. Aidrat dapat menuntut ilmu agama sembari menambah uang saku. Sehingga perusahaan memiliki manfaat yang besar bagi lingkungan sekitar.

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aidrat Lamongan. Dengan terdapat 49 karyawan tanpa melibatkan pimpinan setiap divisi yang ada dalam perusahaan yang merupakan karyawan CV. Aidrat Lamongan yang dijadikan objek penelitian, dengan karakteristik responden tersebut diperoleh melalui daftar pertanyaan yang disusun oleh peneliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan, dan masa kerja di perusahaan CV. Aidrat Lamongan, kuisisioner ini dibagikan secara online dengan menggunakan link berisikan kuisisioner pada tanggal 10 November sampai 30 November 2022, uraian karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu:

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	49	100
Perempuan	0	0
Jumlah	49	100

Sumber : Olah Data Peneliti

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden keseluruhan dalam peneltian ini merupakan berjenis kelamin laki-laki, karena lokasi pabrik yang berada di wilayah pondok pesantren sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Aidrat Lamongan merupakan santri yang bertempat di pondok pesantren tersebut. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di CV. Aidrat Lamongan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 karyawan.

2. Umur

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner di CV. Aidrat Lamongan, maka diperoleh data mengenai rentang umur responden yang dapat dilihat dari gambar berikut:

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
<20	2	4,1
21-30	45	91,8
31-40	2	4,1
>41	0	0
Jumlah	49	100

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari pada gambar tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian yang berumur kurang dari 20 tahun yaitu ada 2 orang responden (4,1%), kemudian yang berumur 21-30 tahun sebanyak 45 orang responden (91,8%), dan untuk yang berumur 31-40 tahun sebanyak 2 orang (4,1%), sedangkan responden yang berumur lebih dari 40 tidak ada (0%). Berdasarkan

data tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di CV. Aidrat Lamongan dominan berada pada rentang umur 21-30 tahun, yaitu sebanyak 45 orang responden (91,8%).

3. Pendapatan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada CV. Aidrat Lamongan, maka diperoleh data tentang pendapatan rata-rata responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4.3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendapatan Karyawan

Pendapatan	Jumlah	Presentase (%)
<Rp.500.000	8	16,3
Rp.500.000-Rp.1.000.000	25	51
Rp.1.000.000-Rp.2.000.000	16	32,7
Rp.2.000.000-Rp.3.000.000	0	0
>Rp3.000.000	0	0
Jumlah	49	100

Sumber : Olah Data Peneliti

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa karyawan dengan pendapatan kurang dari Rp.500.000 sebanyak 8 orang responden (16,3%), sedangkan karyawaan dengan pendapatan Rp500.000-Rp.1.000.000 sebanyak 25 orang responden (51%), dan untuk karyawan dengan pendapatan sebesar Rp.1.000.000-Rp.2.000.000 sebanyak 16 orang responden (32,7%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pendapatan responden yang bekerja pada CV. Aidrat Lamongan dominan berkisar antara Rp.500.000-Rp.1.000.000, dengan sebanyak 25 orang responden (51%).

4. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada karyawan CV. Aidrat Lamongan, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel diagram berikut:

Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
Sd/Sederajat	0	0
SMP/Sederajat	0	0
SMA/Sederajat	10	20,4
D1-D3	0	0
S1/S2/S3	39	79,6
Jumlah	49	100

Sumber : Olah Data Peneliti

Dari tabel diagram diatas, menunjukkan bahwa responden karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat adalah sebanyak 10 orang responden (20,4%), dan responden karyawan yang berpendidikan terakhir S1-S3 sebanyak 39 orang responden (79,6%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada CV. Aidrat Lamongan dominan berpendidikan terakhir S1-S3 yaitu sebanyak 37 orang responden (79,6%)

5. Masa kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada karyawan CV. Aidrat Lamongan, maka diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat dari gambar diagram tabel berikut:

Table 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
------------	--------	----------------

<1 tahun	13	26,5
1-2 tahun	27	55,1
2-3 tahun	8	16,3
3-4 tahun	1	2,1
<4 tahun	0	0
Jumlah	49	100

Sumber : Olah Data Peneliti

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 49 responden karyawan penelitian yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang responden (26,5%), yang memiliki masa kerja 1-2 tahun kerja sebanyak 27 orang responden (55,1%), dan responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 8 orang responden (16,3%), dan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun masa kerja sebanyak 1 orang (2,1%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di CV. Aidrat Lamongan didominasi dengan masa kerja 1-2 tahun, dengan sebanyak 27 orang responden (55,1%).

4.3 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian atau digunakan untuk mengetahui valid dan tidaknya alat kuisioner atau anget. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,288 dengan df (*Degree of Freedom*) rumus $N-2$ ($49-2$) = 47 dengan signifikansi = 0,05.

Berikut tabel dibawa ini yang menunjukkan hasil dari uji validitas mengenai tiap-tiap butir pertanyaan instrumen :

Table 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Displin kerja	X1.1	0.605	0,288	Valid
	X1.2	0.618	0,288	Valid
	X1.3	0.700	0,288	Valid
	X1.4	0.512	0,288	Valid
	X1.5	0,439	0,288	Valid
	X1.6	0,655	0,288	Valid
	X1.7	0,587	0,288	Valid
	X1.8	0.478	0,288	Valid
Reward	X2.1	0,317	0,288	Valid
	X2.2	0,316	0,288	Valid
	X2.3	0,748	0,288	Valid
	X2.4	0,703	0,288	Valid
	X2.5	0,791	0,288	Valid
	X2.6	0,679	0,288	Valid
	X2.7	0,515	0,288	Valid
	X2.8	0,567	0,288	Valid
Punishment	X3.1	0,377	0,288	Valid
	X3.2	0,581	0,288	Valid
	X3.3	0,454	0,288	Valid
	X3.4	0,359	0,288	Valid

	X3.5	0,591	0,288	Valid
	X3.6	0,734	0,288	Valid
	X3.7	0,614	0,288	Valid
	X3.8	0,598	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,451	0,288	Valid
	Y.2	0,342	0,288	Valid
	Y.3	0,336	0,288	Valid
	Y.4	0,379	0,288	Valid
	Y.5	0,680	0,288	Valid
	Y.6	0,738	0,288	Valid
	Y.7	0,663	0,288	Valid

Sumber : Olah Data Peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari keseluruhan variabel maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang memiliki masing-masing variabel memiliki status valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,288.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Variabel yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap setiap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen yang dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban setiap butir pernyataan yang telah diberikan responden.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil dari uji realibilitas pada penelitian ini yaitu :

Table 4.7 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Disiplin kerja	0,701	Reliabel/diterima
2.	Reward	0,734	Reliabel/diterima
3.	Punishment	0,663	Reliabel/diterima
4.	Kinerja karyawan	0,629	Reliabel/diterima

Sumber : Olah data peneliti

Penngujian reliabilitas dapat diterima apabila dapat memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$, apabila telah melampaui nilai tersebut maka bisa dikatakan instrument tersebut dinyatakan realibel. Dan berdasarkan hasil uji diatas, nilai keseluruhan instrument variabel dinyatakan realible/diterima dikarenakan nilai r alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 22.

Table 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

		49	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.19261158	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.057	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)			.925 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.919
		Upper Bound	.932

Sumber : Olah Data Peneliti

Nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji normalitas menggunakan cara *One Simple Kolmogorof-Smirnov* ini sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka residual menyebar secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Table 4.9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disipin Kerja	0,308	Linear
<i>Reward</i>	0,420	Linear
<i>Punishment</i>	0,244	Linear

Sumber : Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan heterokedastisitas, yakni variabel dari residual yang tidak memiliki kesamaan pada model regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glesjer yakni dengan meregresi variabel independen atau bebas dengan nilai absolut residualnya. Dinyatakan tidak terjadi masalah antara variabel bebas dengan nilai absolut residual jika nilai signifikansinya $> 0,05$ dan berlaku sebaliknya. Berikut hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini :

Table 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin kerja	0,276	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Reward	0,918	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Punishment	0,975	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, reward, dan punishment dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas karena dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $> 0,05$.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika variabel bebas memiliki korelasi maka akan terjadi multikolinearitas. Dapat dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 atau nilai toleransi $> 0,10$ dan berlaku sebaliknya.

Table 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,648	1.544	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Reward</i>	0,766	1.306	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Punishment</i>	0,733	1.364	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian data diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, reward, dan punishment pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena dapat dilihat bahwa nilai dari VIF untuk variabel bebas > 10 dan nilai toleransi $< 0,10$.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiga variabel bebas yakni disiplin kerja, reward dan punishment terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan, hasil dari analisis regresi linear berganda antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut :

Table 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.589	3.134		1.783	.081
Disiplin Kerja	-.112	.102	-.200	-1.103	.276
Reward	-.008	.081	-.017	-.103	.918
Punishment	.003	.092	.005	.031	.975

Sumber : Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan persamaan regresi berganda yang didapatkan sebagai berikut : $Y = 5.589 + (-0,112)X_1 + (-0,008)X_2 + 0,003X_3$. Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas mengartikan bahwa :

1. Apabila konstanta 5.589 artinya bahwa jika variabel disiplin kerja, reward dan punishment sama dengan nol. Maka kinerja karyawan nilainya sebesar 5.589
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0,112 yang berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar satu satuan yang sama dengan asumsi variabel independen konstan.
3. Nilai koefisiensi reward (X_2) sebesar -0,008 maka jika mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan

mengalami penurunan sebesar satu satuan yang sama dengan asumsi variabel independen konstan.

4. sedangkan nilai koefisiensi regresi variabel punishment sebesar 0,003 dapat diketahui apabila nilai punishment bertambah satu, maka nilai kinerja karyawan akan membuat kenaikan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,003.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji ini memiliki tujuan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji T dengan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 4.13 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	24.099	5.670		4.250	.000	
Disiplin Kerja	-.173	.184	-.162	-.942	.351	
Reward	.067	.147	.071	.453	.653	
Punishment	.423	.167	.408	2.530	.015	

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Peneliti

Mengacu pada tabel diatas, menjelaskan hasil dari uji pengaruh masing-masing variabel atau pengujian model satu pada penelitian , yaitu sebagai berikut :

1. H1 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan

Dari tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,351 > 0,05$ dan T hitung sebesar $-0,942 < 1,678$ pada variabel disiplin kerja. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan

H0 : Reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan

Dari hasil pengujian parsial diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,653 > 0,05$ dan T hitung sebesar $0,453$ pada variabel reward, sehingga dapat diartikan bahwa reward tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan.

3. H3 : Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.

H0 : Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan

Dari hasil pengujian diatas, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $2.530 > 1.678$ pada variabel punishment. Dapat diartikan bahwa variabel punishment berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji F

Merupakan uji yang dilakukan dengan maksud mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka diterima. Hasil uji F dengan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37.768	3	12.589	2.455	.075 ^b
Residual	230.762	45	5.128		
Total	268.531	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Disiplin Kerja					

Sumber : Olah Data Peneliti

Dalam tabel diatas dapat dipahami bahwa hasil uji secara simultan nilai F_{hitung} yang artinya $2.455 > 2.800$ dan nilai signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja, *reward*, dan *punishment*

secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau antara variabel bebas memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dalam SPSS dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independen (bebas) dapat mempengaruhi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi sendiri dapat dilihat pada output model summary dan besarnya nilai koefisien determinasi atau R square adalah antara 0-1

Table 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.141		.083	2.265
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Disiplin Kerja					

Sumber : Olah Data Peneliti

Dalam tabel diatas dapat dipahami bahwa pada penelitian ini memperoleh nilai R Square sebesar 0,141. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa ketiga variabel bebas yakni disiplin kerja, *reward*, dan *punishment* mampu menjelaskan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 14%, sedangkan sisanya yakni 86% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan didalam penelitian ini

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diketahui bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, dengan H0 yang menyatakan bahwa “disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan”. sehingga dari hasil uji parsial tersebut dapat diketahui bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ada di CV. Aidrat Lamongan.

Hal tersebut dikarenakan sikap kedisiplinan yang terbentuk di dalam perusahaan tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV. Aidrat. Ketika tindakan indiscipliner terjadi seperti salah satu karyawan tidak masuk kerja, kegiatan perusahaan tetap berlangsung. Karena sifat dari pekerjaan di dalam CV. Aidrat tidak membutuhkan keahlian khusus, sehingga karyawan lain yang masuk kerja dapat menggantikan pekerjaan karyawan yang tidak masuk, atau dalam arti lain kedisiplinan karyawan dalam perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah melakukan wawancara langsung dengan manajer perusahaan, adanya karyawan yang tidak masuk kerja rata-rata disebabkan karena sebagian besar karyawan merupakan santri, sehingga ketika santri mendapatkan tugas dari kyai maka santri karyawan tersebut akan memproitaskan tugas yang diberikan oleh kyai tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah yang dimana hasil dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Tusholihah & dll, 2021). Dan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna dalam penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnowati, 2022). Penelitian selaras juga yang telah dilakukan oleh Liviana yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arisanti et al., 2019)

4.4.2. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada variabel reward terhadap variabel disiplin kerja dengan berdasarkan pengujian parsial pada uji t menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa variabel reward memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_2 dalam penelitian ini ditolak dan H_0 diterima karena menyatakan “reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Setelah melakukan wawancara terhadap karyawan yang bekerja di CV> Aidrat Lamongan, pengaruh yang tidak signifikan ini terjadi dikarenakan karyawan yang bekerja pada CV. Aidrat lamongan menganggap bahwa tanpa adanya reward yang diberikan perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan. Hal ini berdasarkan populasi yang

berada di perusahaan sebagian besar merupakan santri yang mengisi waktu luang dari kegiatan belajar pondok pesantren sehingga tidak adanya reward yang diberikan perusahaan tidak berdampak pada kinerjanya. Sehingga karyawan menganggap tanpa menerima reward dari perusahaan akan dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karena reward yang diberikan perusahaan tidak terlalu berdampak pada karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda yang mengatakan didalam penelitiannya bahwa reward tidak berpengaruh secara signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan (Astuti et al., 2018). Dan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah dalam penelitian menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Firman, 2021). Penelitian selaras juga yang dilakukan oleh Liviana dalam penelitian menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan (Tahupiah et al., 2019).

4.4.3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan

Hasil dari pengujian pada variabel *punishment* dengan menggunakan SPSS versi 22 telah menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada ada pengaruh signifikan antara variabel punishment terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.

berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan variabel punishment berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.

Pada CV. Aidrat Lamongan juga telah menerapkan sistem punishment dengan sesuai aturan yang berlaku, ketika karyawan melakukan pelanggaran maka pemimpin akan memberikan teguran secara lisan, dan pemimpin juga dapat langsung untuk memberikan teguran secara tertulis. Teguran yang diberikan tersebut membuat karyawan jera dan tidak akan melakukan kesalahan yang sama. Pemimpin juga akan memotong gaji karyawan yang tetap melanggar secara berulang kali sehingga karyawan akan memiliki kesadaran untuk tidak melakukan kesalahan yang sama lagi. Semakin baik punishment yang diberikan oleh pemimpin perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.

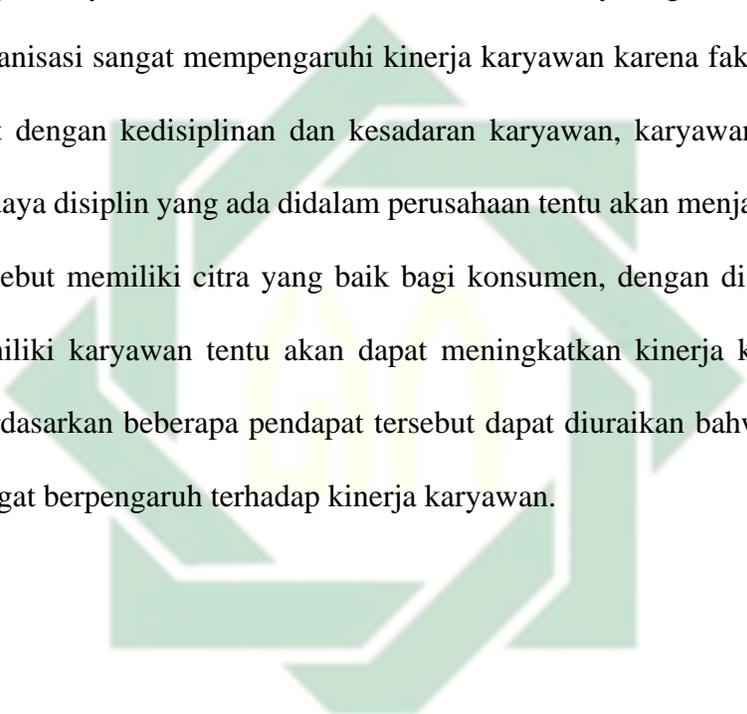
Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Deryan evan ramadhan (2020) dengan judul yang digunakan “Pengaruh Reward Punishment, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja mitra driver gojek di daerah jember” yang menyatakan bahwa Punishment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi ketika driver gojek yang melalaikan tugas sebagai driver terhadap konsumennya maka gojek akan memberikan hukuman berupa pemotongan gaji bahkan driver dapat diputus kerjasamanya. Sehingga kinerja driver tentu akan meningkat agar terhindar dari punishment

yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Harsoni (2019) dengan judul “pengaruh reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada karyawan perum perumnas regional 1 medan”, menyatakan bahwa punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan punishment yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya membuat karyawan tidak akan melakukan kesalahan yang sama yang dilakukan secara sengaja maupun tidak disengaja, karena akan memberikan efek jera sehingga membuat karyawan agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

4.4.4. Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan

Penelitian ini berfokus pada empat variabel yaitu variabel disiplin kerja (X1), reward (X2) dan punishment (X3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini, hasil dari olah data melalui hasil uji f, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, reward, dan punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, reward dan punishment memiliki pengaruh sebesar 14% terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan, hal tersebut menunjukkan bahwa ada variabel selain disiplin kerja dan reward yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Aidrat Lamongan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa

terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Sofyan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (Tsauri, MM, 2014) Faktor budaya organisasi , faktor budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor budaya terkait erat dengan kedisiplinan dan kesadaran karyawan, karyawan yang mengikuti budaya disiplin yang ada didalam perusahaan tentu akan menjadikan perusahaan tersebut memiliki citra yang baik bagi konsumen, dengan disiplin tinggi yang dimiliki karyawan tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 5

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.
2. Variabel reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.
3. Variabel punishment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan.
4. Variabel disiplin kerja, reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aidrat Lamongan

5.2. Saran

Dari hasil penelitian tersebut, terdapat saran yang akan diberikan oleh penulis yaitu :

1. Bagi perusahaan, diharapkan mampu untuk menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja, hal tersebut bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan agar meningkat, semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Pemberlakuan surat peringatan yang

tegas bagi pelanggar berat juga harus dilakukan agar karyawan yang melakukan pelanggaran tidak akan mengulangi lagi dan tidak akan ditiru oleh karyawan lainnya. Selain itu diperlukan adanya daftar absensi dengan media elektronik agar tingkat pengawasan terhadap jam masuk karyawan lebih akurat.. Selain hal terkait kedisiplinan, perusahaan juga perlu untuk meninjau ulang terkait pemberian reward yang ada dalam perusahaan, perusahaan perlu agar lebih meningkatkan pemberian reward terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki, baik berupa bonus gaji atau bonus barang yang dibutuhkan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya dengan tema yang sama dianjurkan untuk menyempurnakan penelitian dengan menyematkan variabel lain yang kiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena variabel dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh 14% terhadap kinerja karyawan, tentunya masih banyak faktor lainnya yang harus diangkat sebagai variabel penelitian berikutnya, dan melanjutkan penelitian terkait kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Chaqiqi, G. F. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Job Performancer Melalui Motivation Studi Di Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Surabaya Niaga*. 1–10.
- Dr. Priyono, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Firman, F. R. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kars Inti Amanah*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hanifah, A. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tegal Ijo Madiun. In *Skripsi*.
- Harsoni. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. *Manajemen*, 19, 1–71. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11095>
- Hasibuan, M. M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (12 Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Jogja. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Kasmita, N. (2014). *Pengaruh Jam Kerja Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawanpt.Socfindoseumanyam Kabupaten Nagan Raya*. <http://utu.ac.id/>

- M.Pd, D. S., & Drs. Salim, M. P. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (P. Books 1-184). Citapustaka Media. ISBN 979-3216-90-5
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi*. Mitra Wacana Media.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Nasution, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Artomoro Farm)*. 2003, 125–126.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Purwanto, M. N. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Belajar.
- Ramadhan, D. E. (2020). *Pengaruh Reward, Punishment, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek Di Daerah Jember*. *Reward Dan Punishment, Strategi Menjaga Kinerja Pegawai | Aplikasi Absensi Android Untuk Karyawan*. (n.d.). Retrieved March 16, 2022, from <https://www.kantorkita.co.id/blog/reward-dan-punishment-strategi-menjaga-kinerja-pegawai/>
- Rima Dwining Tyas. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Skripsi Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi*. Murai Kencana.
- Robbins, S. P. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Salemba Empat.
- Sari, M. (2021). *PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR DAN SIKAP SOSIAL PESERTA DIDIK DALAM PEMBELAJARAN IPS MI BUSTANUL ULUM SIDOREJO KABUPATEN LAMPUNG TIMUR*. 6.
- Siagian, S. P. (2006). *Teori Reward dan Punishment*. Bumi Aksara.

- Srimuda, A. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Primadana Abadi Palembang*. 4(1), 1–23.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (D. I. Sutopo. S. Pd. MT (Ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Sulistiyani, faida. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Jatinom Indah Agri (Divisi Poultry Shop). *Skripsi*, 1(69), 5–24.
- Tahupiah, L. C., K, C., Sumarauw, J. S. B., Pt, D. I., Persero, P. L. N., & Manado, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 2.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemahaman Dasar)*. Mandar Maju.
- Tsauri, MM, D. H. S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press* (1st Ed.). STAIN Jember Press.
- Tusholihah, M., & dll. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 106–119. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.11056>
- Umam, M. khoirul. (2016). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Uin Sunan Ampel Surabaya*. 1, 10–27.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A