

**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**

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

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu Manajemen**

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

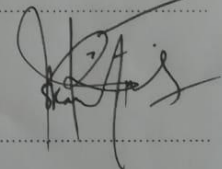
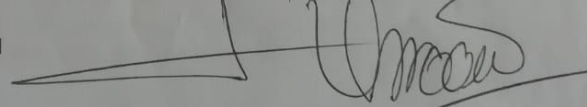
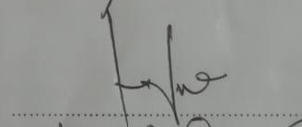
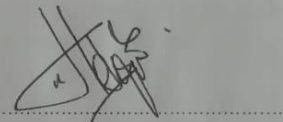
LEMBAR PENGESAHAN PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AIDRAT LAMONGAN

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)



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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Aidrat Lamongan”** ini dapat diselesaikan dengan baik..

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan yang baik bagi umat manusia. Dalam skripsi ini, penulis tujuan untuk memenuhi persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Strata-1 pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya yang penulis tempuh selama ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan baik berupa bimbingan maupun dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Akh. Muzakki, M.Ag., Grad.Dip.SEA., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Ampel Surabaya yang telah menjadi pimpinan serta mengelola Universitas dengan baik.
2. Kepada Bapak Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang telah memimpin segala aktivitas, fasilitas, dan kurikulum di fakultas.
3. Kepada ibu Deasy Tantriana, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang telah memberikan tenaga serta dukungan dalam aktivitas perkuliahan di Program Prodi Manajemen.
4. Kepada Bapak Muchammad Saifuddin, M.SM. selaku Sekretariat Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang telah memberikan informasi dan panduan terkait skripsi.

5. Kepada ibu Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kepada ibu saya serta keluarga yang telah memberikan dukungan moral dan materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada saudara-saudara saya yang ikut serta memberikan dukungan sehingga skripsi dapat terselesaikan.
8. Kepada keluarga Manajemen dari angkatan tertua hingga angkatan termuda yang telah menjadi bagian dalam proses selama ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Skripsi ini dapat diterima dan mampu untuk ditindak lanjuti. Apabila dari penulis terdapat kekeliruan pada tindakan, lisan maupun tulisan mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Surabaya, 02 Desember 2023

Penulis

Fadlan Hamid
NIM: G73218045

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 |
|-------------------------------------|----|

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 tentu 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

