

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
REJEKI MITRA SEJAHTERA**

**OLEH:
RIZKI LIHU
E21.21.008**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
REJEKI MITRA SEJAHTERA**

OLEH :

RIZKI LIHU

E21.21.008

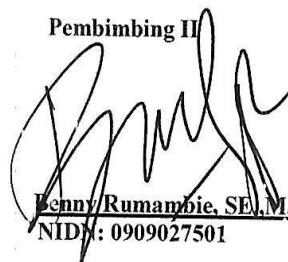
SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2025

Pembimbing I


Svamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II


Penny Rumambie, SE., M.M
NIDN: 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REJEKI MITRA SEJAHTERA

Oleh

RIZKI LIHU
E.21.21.008

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo
Gorontalo.....2025

1. Syaiful Pakaya, SE., MM

(Ketua Penguji)

2. Wiwin L Husin, SE., MM

(Anggota Penguji)

3. Poppy Mu'jizat, SE.,MM

(Anggota Penguji)

4. Syamsul, SE., M.Si

(Pembimbing Utama)

5. Benny Rumambie,SE.,M.M

(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 7 Juli 2025

Yang membuat pernyataan


RIZKI LIHU

NIM: E2121008

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang dalam penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini dengan judul, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera.”, sesuai dengan yang direncanakan. Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat ujian, guna memperoleh gelar sarjana. Dalam menyusun Penelitian ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat rahmat dan petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran serta dorongan dari kedua orang tua atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus dan ikhlas. Sehingga semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi dalam mencapai tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Melalui kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjoke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing I, dan Bapak Benny Rumambie, SE., MM selaku dosen Pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan

membimbing penulis dalam mengerjakan hasil Penelitian ini. Tak lupa pula ucapan ucapan terima kasih untuk kedua orangtua, saudara serta rekan mahasiswa terutama Jurusan Manajemen yang telah memberikan dorongan, motivasi, dan bimbingan sehingga Penelitian ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Rasa ucapan terima kasih juga kepada diri sendiri yang selalu percaya diri, dengan kekuatan, ide dan ambisinya, dan terus berupaya bertahan untuk tidak menyerah sampai detik ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT, amin.

Gorontalo, 7 Juli 2025

Penulis

ABSTRACT

RIZKI LIHU. E2121008. THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT REJEKI MITRA SEJAHTERA

This research aims to assess the extent to which rewards (X1) and punishments (X2) affect employee performance (Y) at PT. Rejeki Mitra Sejahtera. The research is quantitative. It employs a non-probability sampling method with a total of 37 employees participating as respondents. The data used in this research are primary data, collected through a questionnaire. For data analysis, it operates multiple regression analyses conducted using the SPSS program. The findings reveal that both rewards (X1) and punishments (X2) significantly affect employee performance (Y) at PT Rejeki Mitra Sejahtera, accounting for 98.5% of the variance. Additionally, 0.15% of the variance is affected by external variables unstudied in this research. Specifically, rewards (X1) account for 60.5% of the effect, while punishments (X2) account for 42.5% of the effect on employee performance (Y).

Keywords: reward, punishment, employee performance

ABSTRAK

RIZKI LIHU. E2121008. PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REJEKI MITRA SEJAHTERA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis besarnya pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera. Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 37 orang pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* Kerja (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera sebesar 0,985 (98,5%). Terdapat 0,15 (0,15%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. *Reward* (X1) sebesar 0,605 (60,5%), dan *Punishment* (X2) sebesar 0,426 (42,5%) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: *reward*, *punishment*, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Reward.....	12
2.1.2 Punishment.....	19
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4 Penelitian Terdahulu	30
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Hipotesis.....	34

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Metode Penelitian	35
3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	35
3.2.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
3.2.3 Populasi dan Sampel	38
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	39
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	40
3.2.7 Uji Asumsi Klasik	43
3.2.8 Analisis Regresi Berganda.....	45
3.2.9 Uji Koefisien Determinasi (R Square)	46
3.2.10 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Rejeki Mitra Sejahtera.....	49
4.1.2 Visi dan Misi PT. Rejeki Mitra Sejahtera.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mitra Rejeki Sejahtera.....	50
4.2 Analisis Deskriptif	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.3.1 Karakteristik Variabel Penelitian	55
4.3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.3.4 Persamaan Regresi Berganda.....	70
4.3.5 Pengujian Hipotesis	71
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	75

BAB V PENUTUP.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	1

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasional Variabel <i>Reward</i> dan Punishment.....	37
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kinerja	37
Tabel 3. 3 Daftar Pilihan Koesioner	38
Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4. 1 Klasifikasi responden berdasar jenis kelamin	53
Tabel 4. 2 Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja.....	53
Tabel 4. 3 Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	54
Tabel 4. 4 Skala Penelitian jawaban responden	56
Tabel 4. 5 Nilai (Skor) Variabel Reward (X1)	56
Tabel 4. 6 Nilai (Skor) Lingkungan Kerja (X2)	59
Tabel 4. 7 Nilai (Skor) Kinerja karyawan (Y).....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Reward	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Punishment</i>	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja	64
Tabel 4. 11 Normalitas-One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	67
Tabel 4. 12 Multikolineritas Coefficientsa.....	68
Tabel 4. 13 Uji regresi linier berganda Coefficientsa	70
Tabel 4. 14 Uji Simultan-Model Summary	73
Tabel 4. 15 Uji F-ANOVA	73
Tabel 4. 16 Uji T Coefficients.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3. 1 Analisis Regresi.....	46
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Rejeki Mitra Sejahtera	52
Gambar 4. 2 Uji Normalitas.....	66
Gambar 4. 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha bisnis, tidak terkecuali dalam bidang jasa akomodasi. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti sumber daya alam, modal dan teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan infrastruktur dan teknologi yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang ahli dan handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Douglas (2000 dalam Mariam 2009:12) menjelaskan perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber

daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya (Suak et al., 2017)

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:78). Menurut Suak et al., (2017) rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja

karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan reward dan punishment.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2019) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggan bagi siapa saja yang menerimanya (Fitri et al., 2020). Dari berbagai literatur tersebut, reward memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier atau promosi, liburan, pensiun. Apabila reward tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Pemberian reward yang diterapkan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera, perusahaan tersebut menerapkan sistem reward employee of the month untuk karyawan yang paling berprestasi disetiap bulannya, kenaikan gaji, uang servis atau insentif dan dipromosikan dengan performance appraisal karyawan tersebut. Sistem reward yang diterapkan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera ini

mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada perusahaan sehingga reward bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian reward disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan promosi, uang servis atau insentif, dan juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain performance appraisal dalam memberikan promosi, uang servis atau insentif dan kenaikan gaji dan pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Perusahaan yang baru menerapkan sistem reward baru ini masih dalam masa orientasi, dengan kondisi tersebut maka pemberian reward terlebih khusus reward financial belum begitu efektif.

Selain faktor reward, faktor punishment juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah

ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan punishment dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan (Rizki K, 2019:2)

Punishment atau hukuman yang diberikan pada karyawan PT. Rejeki Mitra Sejahtera seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari punishment itu sendiri yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan.

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama menganalisis tentang reward terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rendra Maulana., et al (2016) pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel di Malang bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maha Putra dan Nur Evi (2020). Temuan tersebut memperoleh bantahan dari penelitian yang dilakukan Winda Sri., et al (2018) bahwa reward tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suak., et al (2017).

Sedangkan penelitian terdahulu tentang punishment terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rizki Ayu Pramesti., et al (2019) bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini mendapat bantahan dari penelitian yang dilakukan Suak., et al (2017) bahwa punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Rejeki Mitra Sejahtera yang Terletak di jalan Sam Ratulangi Kompleks Pasar Sentral. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2000 dan bertahan sampai sekarang. PT. Rejeki Mitra Sejahtera adalah Perusahaan yang bergerak dalam Bidang Industri Manufaktur dengan menjual berbagai Barang Elektornik.

Selain itu, Penulis memiliki akses dan dukungan yang baik dari PT. Rejeki Mitra Sejahtera sehingga memudahkan penulis ketika ingin mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan. Terlebih lagi, Topik Usulan Penelitian terkait pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera belum pernah dilakukan sebelumnya. Maka dari itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan acuan bagi pimpinan PT. Rejeki Mitra Sejahtera serta memberikan Kontribusi dalam dunia akademik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung kepada Human Development Resource (HRD) PT. Rejeki Mitra Sejahtera diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya belum sesuai Standar

Operasional Prosedur (SOP). Indikasinya bisa dilihat dari segi Kuantitas yaitu masih ada beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi kuantitas kinerja. Contohnya, PT. Rejeki Mitra Sejahtera mengharuskan karyawan di bagian Penjualan Lampu Harus Menjual Sebanyak 100 buah tetapi ada karyawan yang belum mampu memenuhi target tersebut. Dilihat dari segi Kualitas, PT. Rejeki Mitra Sejahtera Mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk setiap pelayanan. Contohnya, Ketika melayani konsumen Ketika bertanya tentang tempat barang karyawan diharuskan untuk Ramah dan Senyum. Tetapi, Ada beberapa karyawan yang belum menerapkan hal tersebut. Dilihat dari Ketepatan waktu, Terkadang Karyawan yang berada di bagian Administrasi mengalami keterlambatan dalam mencatat penjualan atau pengeluaran. Dilihat dari segi Kehadiran, PT. Rejeki Mitra Sejahtera menggunakan Sistem Fingerprint (Sidik Jari) Absensi pegawai yang sudah In-Line ke Pimpinan dan mempunyai batas waktu, Meskipun sudah menggunakan Sistem tersebut masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Dilihat dari Segi Kemampuan bekerja sama, Di PT. Rejeki Mitra Sejahtera mengharuskan tiap-tiap karyawan harus mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi. Tetapi, Kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang belum bisa bekerjasama karena masih beradaptasi. Bukan hanya itu saja, Ada beberapa karyawan yang belum bisa bekerja sama karena ada kesalahpahaman antar sesama.

Untuk mengatasi Masalah kinerja diatas, PT. Rejeki Mitra Sejahtera Menerapkan Sistem Reward Seperti : a) Pemberian Insentif berupa : Bonus Finansial, Hadiah Non Finansial, dan Pengembangan Karir. b) Promosi Jabatan :

Kenaikan Jabatan. c) Penghargaan Psikologis dan Sosial : Pemberian Kepercayaan, Peningkatan tanggung jawab, Pengakuan. Bukan Hanya Reward saja, PT. Rejeki Mitra Sejahtera juga menerapkan sistem Punishment Seperti : a) SP1 (Surat Peringatan Pertama), Diberikan untuk pelanggaran yang tergolong ringan, seperti absensi tanpa izin, keterlambatan, atau pelanggaran terhadap SOP. Pada tahap ini, karyawan hanya diberikan peringatan agar memperbaiki sikapnya tanpa adanya sanksi finansial atau lainnya. b) SP2 (Surat Peringatan kedua), Jika pelanggaran berlanjut atau tidak ada perbaikan setelah SP1, SP2 akan diberikan. Biasanya disertai dengan sanksi tambahan, seperti pemotongan gaji atau insentif,. c) SP3 (Surat Peringatan Terakhir) Dikeluarkan ketika karyawan masih belum menunjukkan perbaikan setelah SP1 dan SP2. SP3 sering kali merupakan tahap terakhir sebelum perusahaan memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Setiap Tahap Reward Dan Punishment yang diterapkan oleh PT. Rejeki Mitra Sejahtera memiliki tujuan untuk memotivasi dan membuat karyawan lebih disiplin agar kinerja mereka lebih meningkat.

Berdasarkan Fenomena Diatas, Penulis menduga bahwa kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera dipengaruhi oleh Reward dan Punishment. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengukur atau Mengevaluasi kinerja karyawan Mufidah Stationery Gorontalo dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar Belakang Penelitian diatas, maka Peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan di teliti, yaitu sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh *Reward* (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera ?
2. Seberapa besar pengaruh *Punishment* (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera ?
3. Seberapa besar pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah memperoleh data-data dan mengungkap seberapa besar pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera

1.3.2 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *Reward* (X1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera Gorontalo.
2. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh *Punishment* (X2) secara parsial terhadap kinerja karayawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera Gorontalo.

3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan konsep dan teori ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan menambahkan pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai aspek yang terkait dengan SDM, penelitian ini berpotensi untuk mengidentifikasi pola baru, mengeksplorasi hubungan sebab akibat yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi dan masukan bagi pihak instansi Organisasi/perusahaan dalam hal ini pihak PT. Rejeki Mitra Sejahtera untuk kiranya memperhatikan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti tentang *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada lokasi yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Reward

2.1.1.1 Pengertian *Reward*

Handoko dalam Latiep ,dkk (2022) menjelaskan reward merupakan pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi yang setara dengan ketentuan perusahaan dan membutuhkan bimbingan berupa penyusunan perencanaan, penggolongan serta perlindungan karyawan agar bisa menyelesaikan tanggung jawab dengan baik. Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk me lakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Pramesti et al., 2019).

Andy Pratama & Putri Handayani (2022) menjelaskan reward adalah sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya. Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Gentari & Sunaryo, 2022). Gunawan et al., (2023) mendefinisikan Reward adalah suatu

ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Perusahaan memberikan Reward sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Menurut Irham Fahmi dalam (Sofiati, 2021) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Wibowo dalam (Adityarini, 2022) menyatakan perusahaan memberikan penghargaan atau Reward atas pelaksanaan pekerjaan, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Dengan melihat beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa reward adalah sebuah bentuk pengakuan suatu prestasi seorang karyawan dari perusahaan atau organisasi yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik untuk perusahaan.

2.1.1.2 Macam-macam *Reward*

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan Fahmi (2019), Yaitu :

1. Reward dalam bentuk finansial tunai Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji/salary, bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung,

tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. Reward dalam bentuk finansial tunjangan Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon dan sejenisnya.
3. Reward dalam bentuk non-finansial Penerimaan reward dalam bentuk non-finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti computer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya

2.1.1.3 Indikator *Reward*

Menurut Dicky Saputra (2021) indikator Reward adalah sebagai berikut:

1. Upah
sesuatu yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja
3. Insentif
Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi dan manajer, jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi

Sedangkan Menurut Carla (2022) indikator Reward adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen Reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai Reward meliputi komponen sebagai berikut:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan honorarium
- c) Insentif jangka pendek
- d) Insentif jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian Reward atas presentasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, dan sopir pribadi
- c) Kesejahteraan rohani. Misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian Reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut.
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan kursus. workshop, lokakarya. Seminar, semiloka dan sebagainya.
- c) Penugasan untuk magang atau studi banding

4. Penghargaan psikologis dan social

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya :

- a) Promosi jabatan
- b) Pemberian kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab
- d) Pemberian otonomi yang lebih luas
- e) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f) Pengakuan
- g) Pujian

Adapun Indikator menurut (Gunawan et al., 2023) menjelaskan indikator Reward Terdiri sebagai berikut :

1. Direct financial reward, seperti peningkatan gaji, bonus, komisi, contest, insentif dan lainnya.
2. Career advancement, seperti teritori yang luas, pelanggan ukuran besar, promosi jabatan dan lainnya.
3. Recognition, sertifikasi penghargaan pencapaian prestasi, recognition dinner, bingkisan, trofi, berita di media organisasi dan keanggotaan pada kelompok khusus

Berikut Merupakan indikator Reward yang diterapkan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera :

1. Pemberian Insentif

insentif adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan atas pencapaian target, produktivitas, atau perilaku yang

diinginkan. Di PT. Rejeki Mitra Sejahtera, sistem reward insentif dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan berbagai bentuk insentif:

- a. Bonus Finansial
- b. Hadiah Non Finansial
- c. Pengembangan Karir

2. Promosi Jabatan

promosi jabatan adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dengan cara meningkatkan posisi atau tanggung jawab mereka di perusahaan sebagai pengakuan atas kinerja, kemampuan, dan kontribusi mereka. Di PT. Rejeki Mitra Sejahtera, promosi jabatan dapat menjadi salah satu bentuk reward yang paling efektif karena menawarkan peningkatan status, tanggung jawab, dan biasanya kompensasi yang lebih baik.

3. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka, pengalaman, atau kontribusi signifikan dalam perusahaan. Penghargaan psikologis dan sosial sebagai reward dapat memberikan motivasi tambahan, meningkatkan loyalitas karyawan, serta meningkatkan produktivitas di tempat kerja. contohnya pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, dan pengakuan.

2.1.2 Punishment

2.1.2.1 Pengertian *Punishment*

Menurut (Wijaya, 2021) Punishment yang diberikan kepada karyawan karena gagal menyelesaikan atau melaksanakan tugas seperti yang diperintahkan dikenal

sebagai hukuman. Setiap tugas yang dialokasikan kepada seorang pekerja selama masa kerjanya di perusahaan telah memenuhi persyaratannya yang ditunjukkan pada saat itu, terutama jika dia siap untuk mengikuti arahan keputusan dengan menandatangani surat perjanjian kerja. Hukuman biasanya digunakan dalam operasi bisnis untuk menghukum karyawan dan memaksa mereka untuk mematuhi aturan dan ketentuan perilaku yang ditetapkan perusahaan. Punishment adalah strategi untuk membujuk orang agar mematuhi norma. Punishment adalah ganjaran atau hukuman yang akan diberikan jika seseorang menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan (Suparmi dan Vicky, 2019).

Menurut Suparmi dkk (2019) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. (Pramesti et al., 2019).

(Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) menjelaskan punishment adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan oleh perusahaan karena melanggar tata tertib ataupun norma yang berlaku (Gunawan et al., 2023)

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa punishment merupakan sebuah sanksi atau hukuman yang diterima oleh pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tujuan dari punishment adalah baik untuk memperbaiki kinerja seorang pegawai sehingga berjalan secara maksimal.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Winda Sri Astuti dkk (2019), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu :

1. Pelanggaran tingkat I :
 - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
 - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun
 - c. Pulang sebelum jam yang ditentukan
2. Pelanggaran tingkat II :
 - a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas.
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
3. Pelanggaran tingkat III :
 - a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
 - c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
 - d. Mencuri aset perusahaan.

2.1.2.3 Indikator *Punishment*

Menurut Latiep at el., (2022) menyatakan ada beberapa indikator punishment yaitu sebagai berikut :

1. Hukuman ringan,

Hukuman ringan yaitu suatu peringatan langsung yang dilontarkan kepada karyawan pelanggar, peringatan yang diberikan yaitu secara tercatat dan pernyataan ketidakpuasan perusahaan secara tidak tercatat.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu upaya pengunduran sementara terhadap penambahan perolehan upah, pengurangan upah yang telah disepakati bersama dan pengunduran kenaikan jabatan.

3. Hukuman Berat

Hukuman berat yaitu terjadinya pencabutan segala kekuasaan, kemauan dari pihak pekerja untuk resign dari perusahaan dan pemberhentian pekerjaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Carla (2022) indikator Punishment adalah sebagai berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis:

- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
- b. Penurunan gaji yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

3. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi. Hukuman berat, dengan jenis:

- a. Penurunan pangkat atau demisu
- b. Pembebasan dari jabatan c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
- c. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Indikator punishment dalam bentuk Surat Peringatan (SP) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera umumnya melibatkan tiga tahap: SP1, SP2, dan SP3, yang diberikan secara bertahap sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan :

1. SP1 (Surat Peringatan Pertama) Diberikan untuk pelanggaran yang tergolong ringan, seperti absensi tanpa izin, keterlambatan, atau pelanggaran terhadap SOP. Pada tahap ini, karyawan hanya diberikan peringatan agar memperbaiki sikapnya tanpa adanya sanksi finansial atau lainnya.
2. SP2 (Surat Peringatan Kedua) Jika pelanggaran berlanjut atau tidak ada perbaikan setelah SP1, SP2 akan diberikan. Biasanya disertai dengan sanksi tambahan, seperti pemotongan gaji atau insentif.
3. SP3 (Surat Peringatan Ketiga) Dikeluarkan ketika karyawan masih belum menunjukkan perbaikan setelah SP1 dan SP2. SP3 sering kali merupakan tahap terakhir sebelum perusahaan memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Setiap tahap punishment ini memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja dan perilaku karyawan, dengan SP3 sebagai tindakan tegas jika peringatan sebelumnya tidak diindahkan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu output yang didapat dari proses kerja seorang karyawan di suatu perusahaan, dimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Martinus dan Wahyu, 2022). Kinerja didefinisikan oleh Asnawi (2019:18) sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Kinerja

menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan.

Menurut Prawirosentono dalam (Ahmad et al., 2023) , menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masingmasing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Evi Sofianti, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Pramesti et al., 2019). Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja (Hardiyono et al., 2020).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah Adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Iryani et al., 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Tunjangan kinerja (performance allowance)

Tunjangan kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Pemberian tunjangan berbasis kinerja merupakan salah satu jawaban untuk meningkatkan kinerja individu pegawai.

2. Kepuasan kerja (job satisfaction)

kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Ferdy et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kompensasi finansial

kompensasi finansial yang baik memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi finansial yang sesuai membuat pegawai merasa dihargai oleh organisasi dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2. Kesejahteraan pegawai banyak pegawai mengeluhkan kompensasi finansial yang mereka terima karena belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan mereka sesuai dengan pendapatan yang diterima. Kesejahteraan pegawai yang terjamin dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Adapun menurut (Wau, Samalua W., 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Disiplin Kerja

disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka.

2. Pengendalian Diri Karyawan

Disiplin kerja mencerminkan pengendalian diri karyawan dalam menunjukkan tingkat kesungguhan dalam bekerja. Pegawai yang disiplin akan memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Pelaksanaan Kerja yang Teratur disiplin kerja mencerminkan pelaksanaan kerja yang teratur, dimana hal ini juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4. Kepatuhan terhadap Peraturan

Pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi, sehingga kepatuhan terhadap peraturan juga mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Hardiyono (2020) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang karyawan untuk mengetahui seberapa bagus mereka menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang mestinya dikerjakan.
2. Kualitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang karyawan untuk mengetahui seberapa lama mereka menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari, dan pada kualitas kerja ini dapat dilihat kecerdasan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Pelaksanaan suatu tugas adalah pelaksanaan yang dimana diketahui bahwa setiap pegawai yang bekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara teliti dan tidak ada hambatan.
4. Tanggung jawab adalah suatu kewajiban yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan pihak perusahaan kepadanya.

Sedangkan menurut (Syahputra et al., 2020) indikator penilaian kinerja pegawai Adalah :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan hasil produksi organisasi, kuantitas dapat diukur dengan cara menghitung kesesuaian target organisasi dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh SDM.

2. Kualitas kerja

Merupakan tingkat aktivitas menciptakan hasil kerja sesuai target. Kualitas kerja dapat diukur melalui pekerjaan karyawan yang diberikan

3. Kesetiaan bekerja

Kesetiaan bekerja merujuk pada komitmen dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan atau institusi tempat ia bekerja.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

5. Hasil yang dicapai

Hasil yang dicapai merujuk pada pencapaian atau outcome dari suatu kegiatan, proyek, atau usaha yang telah dilakukan Karyawan.

Adapun menurut (Hendro, 2024) indikator penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan Pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi Pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran Pegawai di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya memengaruhi kinerja Pegawai itu.

5. Kemampuan Bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian (Novingky Ferdinand, Ahmad Satibi, 2021) dengan Judul Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. Penelitian ini adalah studi kasus yang hanya terfokus pada pegawai minimarket di wilayah Jonggol, Kabupaten Bogor. Juga, metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan regresi linier sederhana. Data diambil dengan menggunakan metode survei yang dilakukan ke tiga puluh orang karyawan minimarket di wilayah Jonggol, Kabupaten Bogor. Hasil menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan minimarket.

Penelitian (Ahmad Muhtar, dkk, 2023) dengan Judul Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 81 orang personil Polres Enrekang. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang kinerja personil Polres Enrekang, Selain itu ditemukan pula bahwa pemberian hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang kinerja personil Polres Enrekang sedangkan pemberian penghargaan dan hukuman secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang kinerja personil Polres Enrekang.

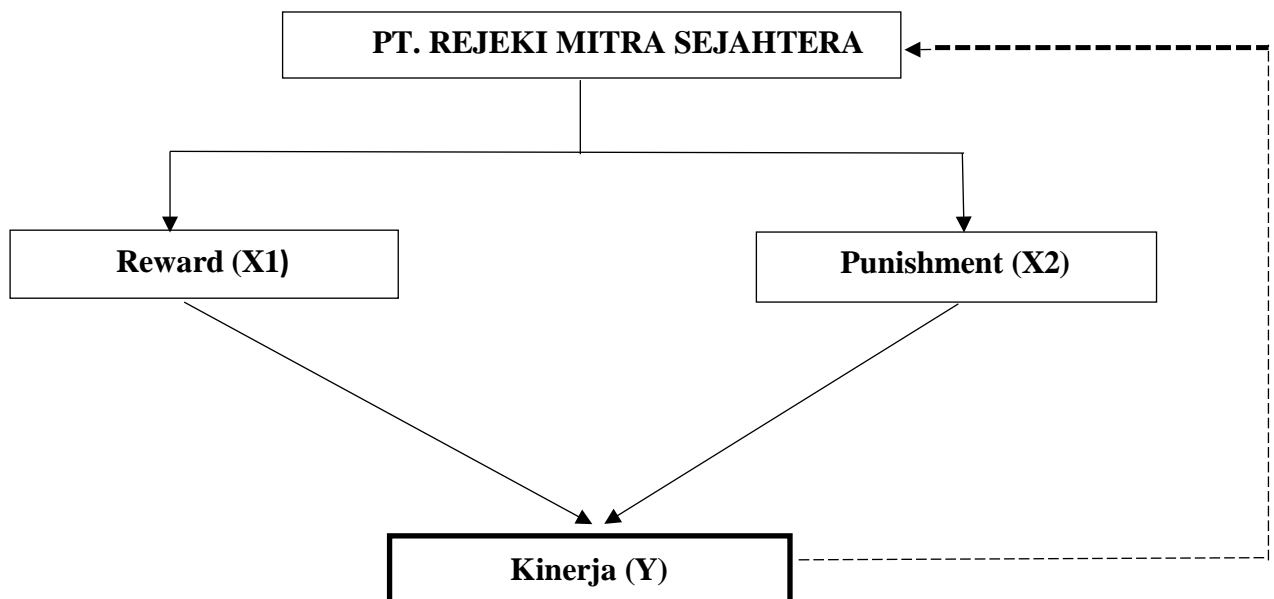
Penelitian (Rizki Ayu Pramesti, dkk, 20219) dengan Judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

Penelitian (Connie Chairunnisa, dkk, 2020) dengan Judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Jamkrindo. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan CV. Jamkrindo, yang berjumlah 109 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample insidental, sehingga diperoleh sampel

berjumlah 109 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda. Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 20,025 - 0,111X_1 + 0,502X_2$. Nilai Adjusted R² sebesar 0,304 artinya variabel independen reward dan punishment mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $24,618 > F_{0.05} (2;107) = 3,08$, maka dapat diinterpretasikan bahwa reward dan punishment secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Agtovia Frimayasa, dkk, 2021) dengan Judul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Punishment (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui uji t (parsial).

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saya sebagai Penulis menduga bahwa hubungan antara reward (X1), dan punishment (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya reward dan punishment keduanya telah memberikan motivasi terhadap karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja mereka agar terus menjadi baik. Dan dari penguraian di atas dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah dan menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Reward (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera
2. Diduga Punishment (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera.
3. Diduga Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti diuraikan dalam bab sebelumnya, maka akan menjadi obyek penelitian adalah pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja variabel dalam penelitian ini adalah Reward (X1), Punishment (X2), Terhadap kinerja Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2019) yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit). data penelitian berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan berkaitan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian kuantitatif bertujuan mengetahui sejauh mana pengaruh Reward dan Punishment terhadap PT. Rejeki Mitra Sejahtera.

3.2.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berikut merupakan definisi operasional Variabel

1. Reward (X1) adalah sebuah bentuk pengakuan suatu prestasi seorang karyawan dari perusahaan atau organisasi yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik untuk perusahaan.
2. Punishment (X2) merupakan sebuah sanksi atau hukuman yang diterima oleh karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tujuan dari

punishment adalah baik untuk memperbaiki kinerja seorang karyawan sehingga berjalan secara maksimal.

3. Kinerja (Y) adalah Adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan.

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian, maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel yang berkorelasi Variabel Menurut Sugiono (2019:221), adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulanya.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel *Reward* dan *Punishment*

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Reward</i> (X1) PT. Rejeki Mitra Sejahtera	1. Insentif	a. Bonus Finansial b. Hadiah Non Finansial c. Pengembangan Karir	Ordinal
	2. Promosi Jabatan	a. Kenaikan Jabatan	
	3. Penghargaan psikologis dan Sosial	a. Pemberian kepercayaan b. Peningkatan tanggung jawab c. Pengakuan	
<i>Punishment</i> (X2) PT. Rejeki Mitra Sejahtera	1. SP1 (Surat peringatan pertama)	a. Teguran Lisan	Ordinal
	2. SP2 (Surat peringatan kedua)	a. Pemotongan Gaji	
	3. SP3 (Surat peringatan ketiga)	a. Pemutusan Hubungan Kerja	

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kinerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y) Hendro, 2024	Ukuran Kinerja Karyawan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama	Ordinal

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel kualitas Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap kinerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (likert's type item).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3 Daftar Pilihan Koesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera yang berjumlah 37 orang karyawan.

3.2.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019:127) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling dengan kategori sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:129) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, sampling jenuh merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Maka dalam penelitian ini menarik sampel sebanyak 37 pegawai pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera sebagai responden.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

3.2.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

3.2.4.2 Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obserasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT Mitra Rejeki Sejahtera
3. Kuesionar, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini karyawan PT. Rejeki Mitra Sejahtera.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (construct validity), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (judgment experts), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan (Sugiono, 2019) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi Pearson Product Moment (PPM) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\} . \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah Responden

$XY = \text{Skor pertanyaan dikali total pertanyaan}$

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Untuk uji validitas digunakan kriteria nilai $R_{hitung} > 0,3$ maka dikatakan *valid* (Sugiyono 2020). Kriteria korelasi Pearson Product Moment dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/ sangat tinggi

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach menurut (Ghozali, 2018) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,60$ (Ghozali, 2018). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dari model regresi karena jika terdapat normalitaas, maka nilai residual akan terdistribusi secara normal dan independent (Ghozali, 2021:161). Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik dilakukan dengan pengambilan keputusan dengan melihat normal probability plot untuk menguji apakah data mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut :

- 1) Apabila data menyebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji normalitas data menurut Ghozali (2021:160) juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov_Smirnov Test atau uji KolmogorovSmirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independent) (Ghozali, 2021:107). Untuk mendekteksi apakah antara variabel-variabel independent yang digunakan mempunyai koliniearitas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika terdapat nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$ maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:120) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dari

residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik scatterplot. Dimana jika titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

3.2.8 Analisis Regresi Berganda

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan, maka pengujian di lakukan dengan Uji Regresi berganda, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui . Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen, dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini: Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel bebas (independen variabel) dalam penelitian ini adalah (*Reward*) (X1), *Punishment* (X2), dan sebagai variabel terikat (dependent variabel) adalah (kinerja Karyawan) (Y). Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = intersep (konstanta)

b = koefisien regresi/slop

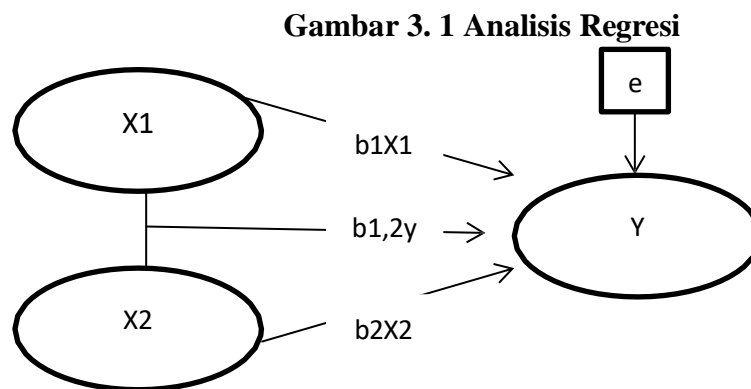
Rumus untuk b adalah:

$X_1 = \text{Reward}$

$X_2 = \text{Punishment}$

ε = standar deviasi penelitian 5%

Dari persamaan di atas, hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



3.2.9 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) disebutkan Ghazali (2018:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independent yang dimasukan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independent. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat.

3.2.10 Pengujian Hipotesis

3.2.10.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) Uji simultan atau uji statistik F menurut Ghazali (2018:98) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersamasama antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis, yaitu:

- 1) Menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dimana apabila nilai probability F lebih besar dari alpha 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain tidak berpengaruh secara simultan. Tetapi, apabila nilai probability F lebih kecil dari alpha 0,05, maka variabel independent secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.2.10.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji statistik t menurut Ghozali (2021:99) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Berikut standar dalam uji t, yaitu dengan uji hipotesis yang membandingkan t hitung dengan t tabel.

- 1) Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikansi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila t hitung besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikansi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Rejeki Mitra Sejahtera

PT. Mitra Rejeki Sejahtera merupakan salah satu perusahaan dagang yang bergerak dibidang elektronik, kaset, keramik dan bahan bangunan yang berlokasi di jalan Sam Ratulangi Kec Kota Selatan, Kota Gorontalo. Perusahaan ini dikelola oleh sepasang suami istri yakni Bapak Rocky Liyanto dan Ibu Shierly Korin. Semula PT. Mitra Rejeki Sejahtera hanya memiliki satu devisi saja yaitu devisi Mitra Aneka Music. Yang dibuka pada tahun 1998. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia usaha dikota Gorontalo serta semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan dunia hiburan, maka pada tahun 2000 Bapak Rocky Liyanto memutuskan untuk menjadikan usahanya lebih berkembang lagi dengan menambah beberapa devisi yakni:

- Devisi Mitra Electronic Center yang sekarang telah berganti nama menjadi Devisi Mitra IT Solution
- Devisi Mitra Elektronik 2
- Devisi Mitra Elektronik 3

Pada tahun 2010 sampai dengan beberapa tahun kemudian Bapak Rocky Liyanto & Ibu Shierly Korin kembali membuka beberapa usaha, yaitu berupa:

- Mitra Home Depo Gorontalo, yaitu Supermarket Bahan Bangunan yang Terbesar, terlengkap, Nyaman dan Murah.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Rejeki Mitra Sejahtera

4.1.2.1 Visi

Adapun Visi dari PT. Rejeki Mitra Sejahtera adalah Menjadi pusat Perbelanjaan aneka barang-barang Electronic, Audio Visual, IT Komputer & Smartphone dan bahan-bahan Bangunan yang terbesar, Terlengkap, Handal & Terpercaya dalam memenuhi Semua Kebutuhan konsumen.

4.1.2.2 Misi

Misi dari PT. Rejeki Mitra Sejahtera adalah Berkomitmen penuh untuk selalu menjaga kualitas produk dan terus meningkatkan pelayanan sebaik mungkin demi menjamin kepuasan dan kepercayaan pelanggan.

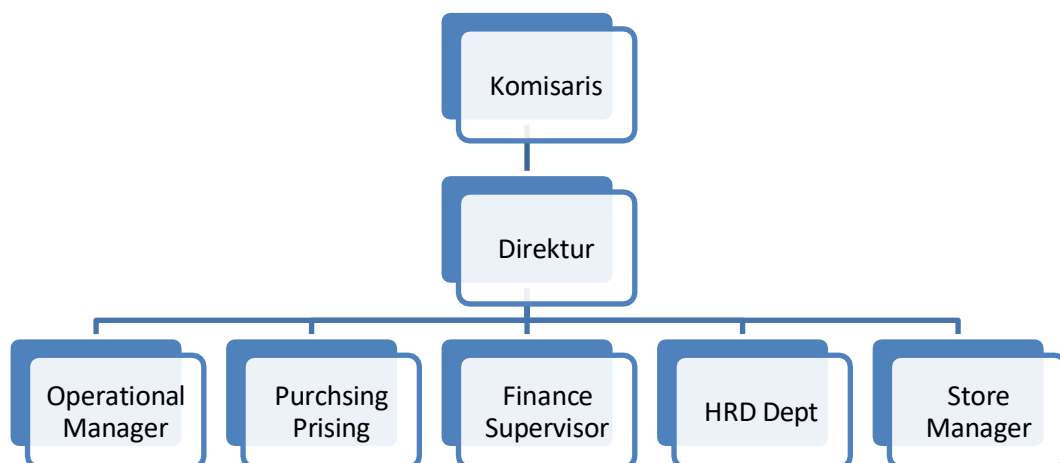
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mitra Rejeki Sejahtera

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi (Badan) atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan

hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Itulah beberapa definisi struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut. Berikut gambar struktur organisasi lokasi penelitian.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Rejeki Mitra Sejahtera



4.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini terdiri dari analisis karakteristik responden, analisis statistic deskriptif. Pembahasan masing-masing sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan Usia. Deskripsi karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Responden menurut jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Klasifikasi responden berdasar jenis kelamin

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	20 Orang	54%
2.	Perempuan	17 Orang	46%
Total		37 Orang	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera berjumlah 37 orang, yang terdiri 20 orang berjenis kelamin laki-laki dan 17 orang berjenis kelamin perempuan. Jadi, responden menurut klasifikasi umur adalah 54% berumur sekitar 20 tahun, sebesar 46%.

2. Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4. 2 Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Diatas 15 Tahun	6 Orang	16%
2.	Diantara 10-15 Tahun	12 Orang	32%
3.	Diantara 5-10 Tahun	8 Orang	22%
4.	Dibawah 5 Tahun	11 Orang	30%
Total		37 Orang	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 37 responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 6 orang responden yang berpengalaman kerja diatas 15 tahun atau sebesar 16%, sebanyak 12 orang responden yang berpengalaman kerja diantara 10-15 tahun atau sebesar 32%, sebanyak 8 orang responden yang berpengalaman kerja diantara 5-10 tahun atau sebesar 22% dan responden yang berpengalaman kerja dibawah 5 tahun sebanyak 11 orang responden atau sebesar 24%.

3. Responden menurut tingkat pendidikan

Sasaran responden pada penelitian ini karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera, usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	SMA Sederajat	13 Orang	35%
2.	D3	5 Orang	14%
3.	Strata 1	19 Orang	51%
Total		37 Orang	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 37 responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 13 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sederajat atau sebesar 35%, sebanyak 5 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 atau sebesar 14%, dan sebanyak 19 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 atau sebesar 51%.

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

4.3.1 Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y). Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot *option* (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut perhitunganya :

Bobot terendah x Item x Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 37 = 37$

Bobot tertinggi x item x Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 37 = 185$

Hasil Perhitungan tersebut dintervalkan dalam bentuk skala penelitian sebagai berikut :

Rentang skalanya yaitu : $\frac{185-37}{5} = 29$

Tabel 4. 4 Skala Penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	37 – 66	Sangat rendah
2.	67 – 96	Rendah
3.	97 – 126	Cukup tinggi
4.	127 – 156	Tinggi
5.	157 – 185	Sangat tinggi

Sumber : Data olahan, 2025

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dapat dijabarkan pada table berikut :

1). Gambaran Umum *Reward*

Reward terdiri dari 7 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban koesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari *Reward* (X1). Menurut tanggapan responden dapat dilihat dihalaman berikut :

Tabel 4. 5 Nilai (Skor) Variabel *Reward* (X1)

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X1.1			Item Pernyataan X1.2			Item Pernyataan X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	13,5	8	40	21,6	8	40	21,6
4	16	64	43,2	17	68	45,9	17	68	45,9
3	15	45	40,5	11	33	29,7	10	30	27
2	1	2	2,7	1	2	2,7	2	4	5,4
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	136	100	37	143	100	37	142	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X1.4			Item Pernyataan X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	13,8	5	25	13,5
4	14	56	43,2	15	60	40,5
3	16	48	37,8	15	45	40,5
2	2	4	5,4	2	4	5,4
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	133	100	37	134	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X1.6			Item Pernyataan X1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	10,8	6	30	16,2
4	24	96	64,9	22	88	59,5
3	9	27	24,3	8	24	21,6
2	-	-	-	1	2	2,7
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	143	100	37	144	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Koesioner diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari **37** orang responden

yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan *Reward* (X1) sebagai berikut : Item 1 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 16 orang Memberikan jawaban Setuju, 15 Orang memberikan Jawaban Netral, 1 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju,.

Item 2 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 17 orang Memberikan jawaban Setuju, 11 Orang memberikan Jawaban Netral, 1 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju,.

Item 3 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 17 orang Memberikan jawaban Setuju, 10 Orang memberikan Jawaban Netral, 2 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item 4 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 14 orang Memberikan jawaban Setuju, 16 Orang memberikan Jawaban Netral, 2 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju,.

Item 5 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 15 orang Memberikan jawaban Setuju, 15 Orang memberikan Jawaban Netral, 2 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju,.

Item 6 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 24 orang Memberikan jawaban Setuju, 9 Orang memberikan Jawaban Netral.

Item 7 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 6 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 22 orang Memberikan jawaban Setuju, 8 Orang memberikan Jawaban Netral, 1 Orang memberikan jawaban Tidak setuju.

Item X1.7 mendapatkan skor tertinggi yaitu sebesar 144 dengan kategori

tinggi, item terendah adalah X1.1 dengan skor 133.

2). Gambaran Umum *Punishment* (X2)

Punishment (X2) terdiri dari 3 item pernyataan berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari *Punishment* (X2). Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut :

Tabel 4. 6 Nilai (Skor) *Punishment* (X2)

Tangg. Resp.	Item Pernyataan X2.1			Item Pernyataan X2.2			Item Pernyataan X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	13,5	8	40	21,6	4	20	10,8
4	15	60	43,2	17	68	45,9	24	96	64,9
3	16	48	40,5	11	33	29,7	9	27	24,3
2	1	2	2,7	1	2	2,7	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	135	100	37	143	100	37	143	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Kuisisioner diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari **37** orang responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan *Punishment* (X2) sebagai berikut : Item 1 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 15 orang Memeberikan jawaban Setuju, 16 Orang memberikan Jawaban Netral, 1 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item 2 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 17 orang Memeberikan jawaban Setuju, 11 Orang memberikan Jawaban Netral, 1 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item 3 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 24 orang Memeberikan jawaban Setuju, 9 Orang memberikan Jawaban Netral.

Item X2.1 dan X2.3 memiliki skor yang sama yaitu sebesar 143, dan item X2.1 mendapatkan skor sebesar 135.

3). Gambaran Umum Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (Y) terdiri dari 5 item pernyataan berdasarkan tabulasi data dari jawaban koesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Kinerja (Y). Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut :

Tabel 4. 7 Nilai (Skor) Kinerja karyawan (Y)

Tangg. Resp.	Item Pernyataan Y.1			Item Pernyataan Y.2			Item Pernyataan Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	13,5	8	40	21,6	5	25	13,5
4	16	64	43,2	16	64	43,2	15	60	40,5
3	15	45	40,5	10	30	27	14	42	37,8
2	1	2	2,7	3	6	8,1	3	6	8,1
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	136	100	37	140	100	37	133	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Item Pernyataan Y.4			Item Pernyataan Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	10,8	7	35	18,9
4	24	96	64,9	22	88	59,5
3	8	24	21,6	7	21	18,9
2	1	2	2,7	1	2	2,7
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	142	100	37	146	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Kuisisioner diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari **37** orang responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan Kinerja (Y) sebagai berikut : Item 1 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 16 orang Memeberikan jawaban Setuju, 15 Orang

memberikan Jawaban Netral, 1 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item 2 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 16 orang Memberikan jawaban Setuju, 10 Orang memberikan Jawaban Netral, 3 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item 3 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 15 orang Memberikan jawaban Setuju, 14 Orang memberikan Jawaban Netral, 3 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item 4 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 24 orang Memberikan jawaban Setuju, 8 Orang memberikan Jawaban Netral, 1 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item 5 tanggapan responden menunjukkan sebanyak 7 orang memberikan jawaban Sangat Setuju, 22 orang Memberikan jawaban Setuju, 7 Orang memberikan Jawaban Netral, 1 Orang Memberikan jawaban Tidak Setuju.

Item tertinggi adalah Y5 dengan mendapatkan skor 146 dan memperoleh skala tinggi, item terendah adalah Y3 dengan skor 133.

4.3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 37 responden. Untuk uji validitas digunakan kriteria nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dikatakan *valid* (Sugiyono 2020) dan untuk uji reliabilitas adalah *reliabel* jika nilai *Alpha Crombach* > 0.60 (Ghozali, 2016:46).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas *Reward*

Berdasarkan hasil olehan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas sub variabel *Reward* pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Reward*

Sub variable	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Rhitung	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel <i>Reward</i> (X1)	X1.1	0,906	Valid	0,931	> 0,60 : Reliabel
	X1.2	0,861	Valid		
	X1.3	0,862	Valid		
	X1.4	0,909	Valid		
	X1.5	0,859	Valid		
	X1.6	0,751	Valid		
	X1.7	0,733	Valid		

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel *Reward* menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > 0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,931 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas *Punishment*

Berdasarkan hasil olehan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas sub variabel *Punishment* pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Punishment*

Sub variable	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Rhitung	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel <i>Punishment</i> (X2)	X2.1	0,869	Valid	0,821	> 0,60 : Reliabel
	X2.2	0,886	Valid		
	X2.3	0,830	Valid		

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel *Punishment* menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > 0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,821 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Punishment* adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil olehan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Kinerja pada tabel berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Variable	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Rhitung	Ket	Alpha	Ket
Variabel Kinerja	Y1.1	0,873	Valid	0,898	> 0,60 : Reliabel
	Y1.2	0,820	Valid		
	Y1.3	0,852	Valid		
	Y1.4	0,797	Valid		
	Y1.5	0,897	Valid		

Sumber : Data diolah, 2025

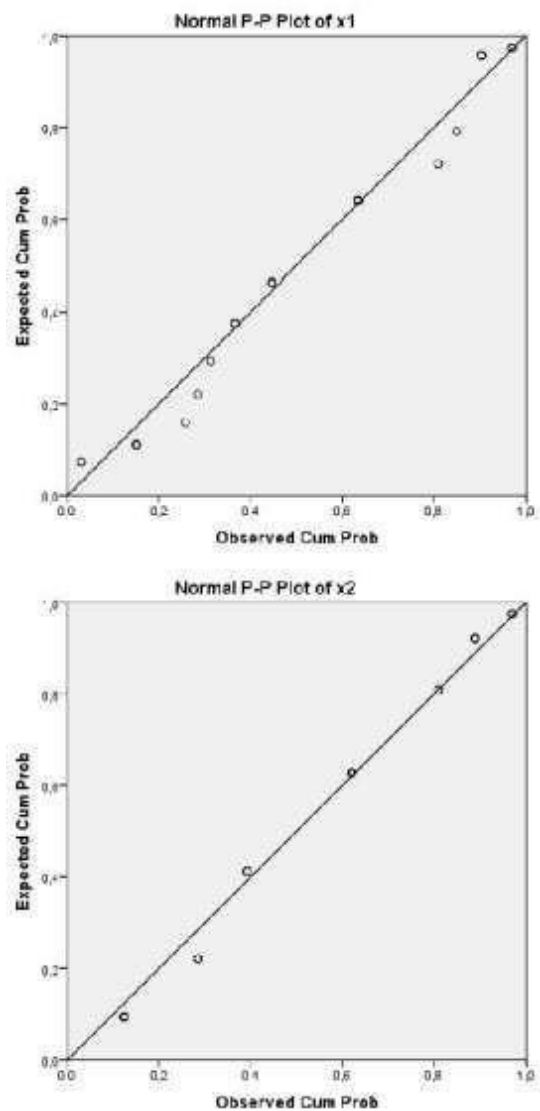
Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable kinerja menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > 0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,898 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

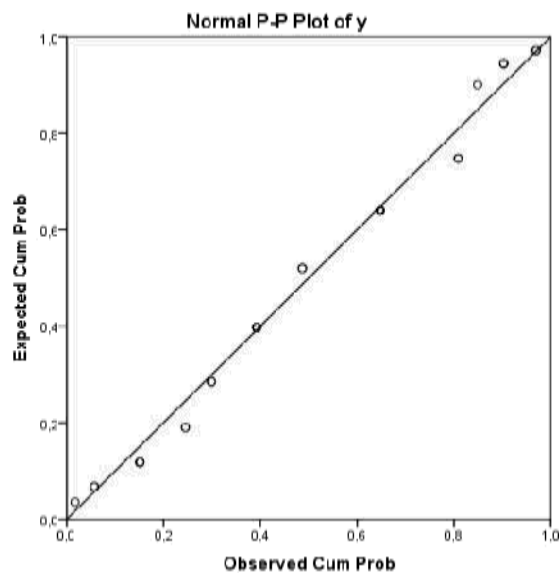
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokesdastistas dan Uji Autokorelasi, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis grafik “normal probability report plot”. Hasil pengujian normalitas untuk semua variabel dapat dilihat pada grafik berikut ini:





Gambar 4. 2 Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian normalitas dengan grafik plot diatas menunjukan bahwa terdapat penyebaran data yang merata dan penyebaran mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukan bahwa data telah terdistribusi normal.

Untuk memperkuat pengujian normalitas, maka akan dilakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail. Suatu persamaan regresi dikatakan telah lolos uji normalitas apabila hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau (Sig) > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. 11 Normalitas-One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,4054	11,4054	18,8378
	Std. Deviation	4,42505	1,83272	3,23620
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,168	,144
	Positive	,143	,157	,144
	Negative	-,154	-,168	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,938	1,020	,873
Asymp. Sig. (2-tailed)		,342	,249	,431

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel unstandardized residual diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2- tailed) x1 sebesar 0,342 lebih besar dari 0,05. nilai signifikansi Asymp.Sig (2- tailed) x2 sebesar 0,249 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi Asymp.Sig (2- tailed) y sebesar 0,431 lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor),

apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas (Ghozali,2021;87). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 12 Multikolineritas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,509	,406		1,254	,219		
1 x1	,605	,045	,732	13,534	,000	,154	6,479
x2	,426	,083	,276	5,109	,000	,154	6,479

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah, 2025

Dasar pengambilan keputusan Uji Multikolinearitas :

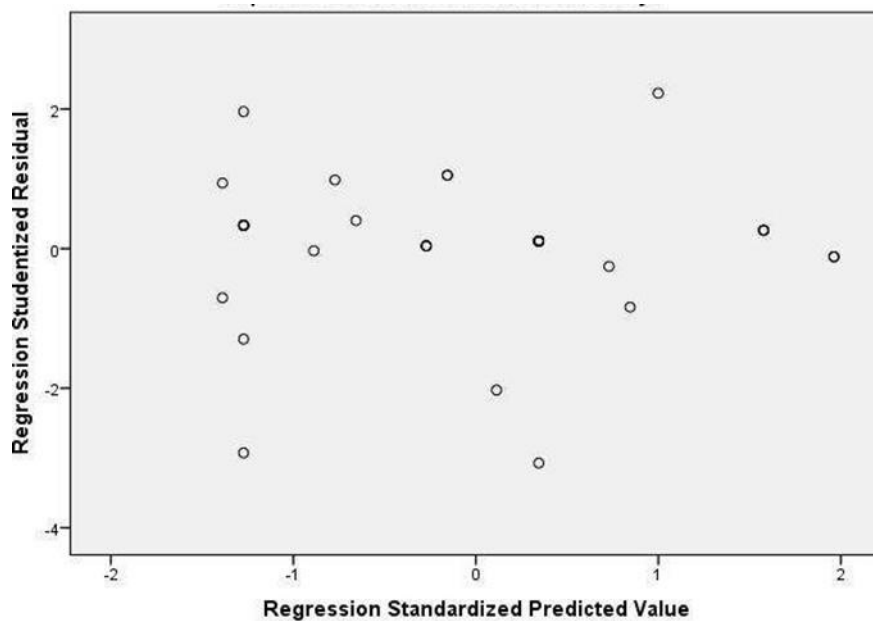
- Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai $Tolerance < 0,10$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar $(0,154 > 0,01)$ dan VIF sebesar $(6,479 < 10)$ dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

3. Uji Heterokedastitas

Heterokedastitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitaran angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Gambar 4. 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik tersebut terlihat dimana titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

4.3.4 Persamaan Regresi Berganda

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera,. Model persamaan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Uji regresi linier berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,509	,406		1,254	,219
1 x1	,605	,045	,732	13,534	,000
1 x2	,426	,083	,276	5,109	,000

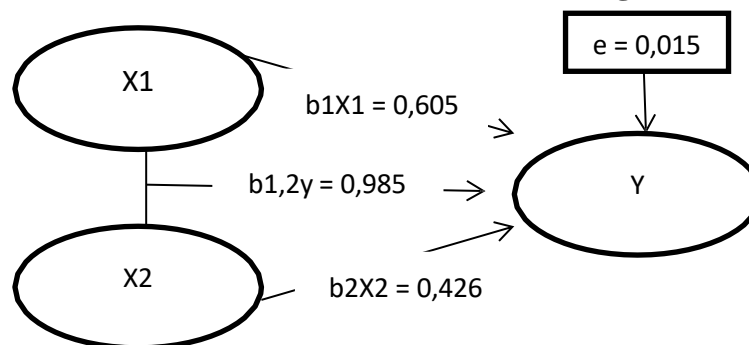
a. Dependent Variable: y

Hasil analisis regresi dapat dimasukan dalam bentuk persamaan regresi

sebagai berikut :

$$Y = 0,509 + 0,605X1 + 0,426X2 + 0,015E$$

Gambar 4. 4 Analisis Regresi



Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 0,509 menunjukkan bahwa jika variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) bernilai nol atau tidak dilakukan perubahan atau bernilai konstan (tetap) maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,509 satuan.
2. Variabel *Reward* (X1) sebesar 0,605 menunjukkan bahwa jika variabel *Reward* (X1) dilakukan perubahan 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,605 satuan.
3. Variabel *Punishment* (X2) sebesar 0,426 menunjukkan bahwa jika variabel *Punishment* (X2) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 satuan.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variable dan dua hipotesis atau lebih yang dikenal dengan hipotesis kausal. Berikut adalah penjelasan :

1. Hipotesis pertama (H1) menyebutkan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan

bahwa nilai regresi sebesar 0,605 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Hipotesis yang menyebutkan *Reward* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) **Dapat Diterima.**

2. Hipotesis kedua (H2) menyebutkan bahwa *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai regresi sebesar 0,426 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Hipotesis yang menyebutkan *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) **Dapat Diterima.**
3. Hipotesis ketiga (H3) menyebutkan bahwa *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,985 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya Hipotesis yang menyebutkan *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) **Dapat Diterima.**

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model summary sama dengan pengujian R^2 pada persamaan regresi linear. Dengan tujuan mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square. Dari hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Uji Simultan-Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992 ^a	,985	,984	,39703

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Model persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,985. Hal ini menerangkan bahwa variabel independen *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 98,5% sedangkan sisanya 0,15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tahap awal yang digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka model regresi signifikansi secara statistik dan cocok untuk digunakan. Dari hasil *output* analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Uji F-ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,613	2	171,807	1089,906	,000 ^b
Residual	5,360	34	,158		
Total	348,973	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji T Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,509	,406		1,254	,219
1 x1	,605	,045	,732	13,534	,000
x2	,426	,083	,276	5,109	,000

a. Dependent Variable: y

1. Pengaruh *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *Reward* (X1) menunjukkan nilai thitung = 13.534 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,030 dengan demikian nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Reward* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *Reward* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *Punishment* (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,109$ sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,030 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Punishment* (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi kecil $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *Punishment* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS dan Microsoft Excel 2013, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan. Hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,605 dan nilai signifikansi 0,000; hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila *reward* meningkat; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,605.

Indikator Bonus finansial terbukti dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan jika diberikan dengan tepat dan berkeadilan. Namun, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pemberian bonus tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga mendorong pertumbuhan dan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Indikator Bonus non finansial memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek motivasi jangka panjang, loyalitas, dan kepuasan kerja. Jika diberikan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan individu, bonus jenis ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan sehat secara emosional, sekaligus memperkuat budaya organisasi yang positif.

Indikator Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mampu memperkaya keterampilan, memperkuat motivasi, dan menciptakan hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan. Organisasi yang secara aktif memberikan peluang pengembangan karir akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih kompeten, berdedikasi, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Indikator Kenaikan jabatan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena memberikan pengakuan, motivasi, dan tantangan baru. Namun, promosi harus diberikan dengan perencanaan dan pertimbangan matang agar benar-benar menghasilkan peningkatan kinerja dan bukan justru sebaliknya. Organisasi yang menerapkan sistem promosi yang adil dan terstruktur akan lebih mampu membangun tim kerja yang kompeten, loyal, dan berorientasi pada hasil.

Indikator Pemberian kepercayaan adalah strategi sederhana namun sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dipercaya, mereka tidak hanya terdorong untuk bekerja lebih baik, tetapi juga lebih termotivasi, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, budaya saling percaya antara pimpinan dan karyawan perlu dibangun secara konsisten untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

Indikator Peningkatan tanggung jawab merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tanggung jawab yang lebih besar, karyawan tidak hanya merasa dipercaya, tetapi juga tertantang untuk berkembang dan menunjukkan potensi terbaik mereka. Namun, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa peningkatan tanggung jawab disertai dengan dukungan yang cukup agar tidak berujung pada beban kerja yang berlebihan.

Indikator Pengakuan adalah alat sederhana namun sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan penghargaan atas pencapaian dan dedikasi mereka, organisasi tidak hanya membangun motivasi dan semangat kerja, tetapi juga menciptakan hubungan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, budaya pengakuan yang konsisten dan tulus perlu ditanamkan dalam setiap lapisan organisasi.

Handoko dalam Latiep ,dkk (2022) menjelaskan reward merupakan pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi yang setara dengan ketentuan perusahaan dan membutuhkan bimbingan berupa penyusunan perencanaan, penggolongan serta perlindungan karyawan agar bisa menyelesaikan

tanggung jawab dengan baik. Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Pramesti et al., 2019).

Reward dapat berupa berbagai bentuk penghargaan, mulai dari insentif finansial (seperti bonus atau gaji tambahan) hingga penghargaan non-finansial (seperti pengakuan atau kesempatan promosi). Dalam teori motivasi, reward berfungsi untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Menurut Aprianti (2024) pemberian reward dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena karyawan merasa dihargai atas hasil kerja mereka. Pemberian insentif finansial seperti bonus bisa memotivasi karyawan untuk mencapai target-target tertentu, sedangkan penghargaan non-finansial seperti pengakuan dapat memperkuat loyalitas dan meningkatkan semangat kerja. Dalam konteks ini, reward dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang berujung pada kinerja yang lebih baik.

Menurut Ratu & Wahyuni (2024) semakin tinggi reward yang diberikan, semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Reward yang diberikan dapat berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku karyawan agar lebih fokus pada pencapaian tujuan dan hasil kerja yang optimal. reward tidak hanya berfungsi sebagai insentif untuk pencapaian target jangka pendek, tetapi juga sebagai sarana untuk mendorong karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kinerja

karyawan dalam jangka panjang. Reward yang berupa kesempatan pengembangan karir atau promosi internal misalnya, dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka, karena mereka melihat adanya peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan pengakuan lebih lanjut.

Hasil Penelitian ini relevan dengan Penelitian (Agtovia Frimayasa, dkk, 2021) dengan Judul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Reward Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,605 dan nilai signifikansi 0,000; hal ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila *reward* meningkat; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,605.

Teguran lisan dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila dilakukan dengan cara yang bijaksana, adil, dan membangun. Tujuannya bukan untuk menghukum, melainkan untuk membimbing dan memperbaiki. Manajemen yang mampu menyampaikan teguran dengan tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan penuh saling pengertian.

Pemotongan gaji dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, baik positif maupun negatif. Jika diterapkan secara adil, transparan, dan proporsional, hal ini dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab. Namun, bila dilakukan tanpa kejelasan dan empati, pemotongan gaji justru dapat menurunkan motivasi, produktivitas, bahkan memicu gelombang pengunduran diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu berhati-hati dalam menerapkan kebijakan ini, dengan mempertimbangkan aspek keadilan dan kesejahteraan karyawan.

Pemutusan hubungan kerja adalah kebijakan yang sangat sensitif dan dapat berdampak besar terhadap kinerja karyawan yang masih bekerja. Jika tidak dikelola dengan baik, PHK bisa menurunkan semangat, motivasi, dan produktivitas. Namun, bila dilakukan secara transparan dan strategis, PHK juga bisa menjadi titik awal perubahan positif. Oleh karena itu, perusahaan harus berhati-hati dan humanis dalam mengambil kebijakan ini, serta memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang tetap berada dalam organisasi.

Menurut Suparmi dkk (2019) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut (Wijaya, 2021) Punishment yang diberikan kepada karyawan karena gagal menyelesaikan atau melaksanakan tugas seperti yang diperintahkan dikenal sebagai hukuman. Setiap tugas yang dialokasikan kepada seorang pekerja selama masa kerjanya di perusahaan telah memenuhi persyaratannya yang ditunjukkan pada saat itu, terutama jika dia siap untuk mengikuti arahan keputusan dengan

menandatangani surat perjanjian kerja. Hukuman biasanya digunakan dalam operasi bisnis untuk menghukum karyawan dan memaksa mereka untuk mematuhi aturan dan ketentuan perilaku yang ditetapkan perusahaan.

Pemberian punishment atau hukuman dalam organisasi sering dianggap sebagai alat untuk mengoreksi perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Namun, dampak hukuman terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan cara penerapannya. Menurut Rahmat Okta Riansyah (2021) pemberian hukuman yang tepat dapat menurunkan tingkat kesalahan dan meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan tidak dapat digeneralisasi dan sangat bergantung pada implementasinya. Penerapan hukuman yang adil, transparan, dan konsisten dapat membantu memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, penerapan hukuman yang tidak tepat atau berlebihan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti dkk (2020) menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi punishment yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan.

3. *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera.

Dalam penelitian ini *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera. berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $F_{hitung} 1089,906 > 3,267$ F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai $R\ square$ bernilai 0,985 atau senilai 98,5% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 0,15% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pemberian reward yang sesuai dengan prestasi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Reward berfungsi sebagai penguat positif (positive reinforcement) yang mendorong karyawan untuk mengulangi perilaku atau kinerja yang diinginkan.

Karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha yang mereka lakukan. Ini meningkatkan rasa puas dan bahagia, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penghargaan yang diberikan secara konsisten menciptakan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi.

Punishment atau hukuman adalah tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk menanggapi pelanggaran terhadap aturan, kebijakan, atau standar kerja yang telah ditetapkan. Hukuman ini dapat berupa teguran lisan, pemotongan gaji, penurunan jabatan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK), tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Punishment berfungsi untuk mengurangi atau menghentikan perilaku yang tidak diinginkan, seperti ketidakhadiran tanpa izin, keterlambatan, atau kurangnya kedisiplinan. Hukuman yang tepat dapat mencegah karyawan mengulangi kesalahan yang sama, sehingga menjaga kualitas kinerja.

Dengan adanya hukuman, karyawan akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Hal ini memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar perusahaan.

Punishment juga penting untuk menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja. Dengan adanya hukuman yang diterapkan secara adil dan transparan, perusahaan dapat mencegah penyalahgunaan atau perilaku buruk yang merugikan organisasi.

Reward dan punishment merupakan dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* (hadiah) berfungsi untuk memotivasi karyawan agar mencapai

hasil yang lebih baik melalui penghargaan atau insentif, seperti bonus, pengakuan, atau promosi. Dalam hal ini, *reward* dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Herzberg (1959) dalam teori motivasi dua faktor menyatakan bahwa *reward* berperan sebagai motivator yang memperkuat kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian terbaru oleh Kuvaas (2020) juga mengkonfirmasi bahwa *reward* yang diberikan secara tepat dan adil dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Sebaliknya, *punishment* (hukuman) diterapkan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, seperti keterlambatan atau pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Teori penguatan (*operant conditioning*) oleh B.F. Skinner (1953) menyatakan bahwa perilaku yang dikenakan hukuman cenderung berkurang, meskipun hukuman yang berlebihan dapat mengurangi kepuasan dan moral karyawan. Wang et al. (2019) menyoroti bahwa hukuman yang diterapkan secara konsisten dan proporsional dapat mengurangi perilaku yang merugikan organisasi, namun jika tidak bijaksana, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Ketika *reward* dan *punishment* diterapkan secara simultan, kedua elemen tersebut dapat saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan *reward* yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara *punishment* yang konsisten dapat mencegah perilaku negatif. Chiang dan Hsieh (2020) menunjukkan bahwa kombinasi antara *reward* dan *punishment* yang diterapkan dengan bijak menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dalam hal ini, *reward* seperti pengakuan atau bonus dapat

mendorong karyawan untuk mencapai target, sedangkan *punishment* berfungsi untuk menegakkan disiplin tanpa merusak motivasi kerja mereka. Prinsip keadilan dalam penerapan keduanya sangat penting, sebagaimana dijelaskan dalam teori keadilan organisasi oleh Greenberg (2020), yang menyatakan bahwa keputusan yang adil dalam pemberian *reward* dan *punishment* meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Secara keseluruhan, *reward* dan *punishment* yang diterapkan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya, jika diterapkan dengan adil dan bijaksana, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kinerja. Pendekatan yang seimbang dan konsisten dalam pemberian *reward* dan *punishment* akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Hasil Penelitian ini relevan dengan Penelitian (Rizki Ayu Pramesti, dkk, 2021) dengan Judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Hasil Penelitian menunjukkan reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statistik pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera. Pemberian penghargaan atau insentif yang tepat, seperti bonus, pengakuan, atau promosi, dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
2. *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera. Pemberian hukuman yang konsisten dan adil dapat berfungsi untuk mengurangi perilaku negatif yang merugikan organisasi, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, atau pelanggaran aturan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera. kombinasi *reward* dan *punishment* yang diterapkan dengan bijaksana dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan disiplin, serta memperbaiki kinerja karyawan secara

keseluruhan. Oleh karena itu, keseimbangan antara keduanya sangat penting dalam mendorong kinerja yang optimal dalam organisasi.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang di uraikan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Rejeki Mitra Sejahtera, Perusahaan sebaiknya menjaga keseimbangan antara *reward* dan *punishment* untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Penerapan keduanya secara simultan dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan kinerja tinggi dan menghindari perilaku yang merugikan. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk mengelola keduanya secara bijaksana dan tidak menyepelekan salah satu di antaranya.
2. Bagi Peneliti selanjutnya untuk Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi, pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, dan pola karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430-1439.
- Agustiyanto, K., Asnawi, T., & Susilawati, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 142-155.
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan di CV. Jamkrindo. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 162-180.
- Dicky Saputra, N. L. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2019 ISSN:2086-5031, 1-14. (2019)
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2019. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fatma, N., Hardiyono, H., Kaok, M., & Aprilus, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 11(2), 463-461.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30-37.
- Frimayasa, A., Windayanti, W., Fathiani, F., Rahmat, R., & Febrian, W. D. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 179-186.

- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Juanna, A., Maruf, S., & Ahmad, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 99-108.
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8).
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 471-477.
- Martinus Febryanto Andy, and Wahyu Prabawati Putri Handayani. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 2.2 (2022): 62-70.
- Muhtar, A., Samad, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 1-10.
- Nayem, Z., & Uddin, M. A. (2024). Unbiased employee performance evaluation using machine learning. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100243. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100243>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.

- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63. Sofiati, E. (2021).
- Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46. Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 100-110.
- Suparmi, S., & SeCV.iawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada CV. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Suparmi, S., & SeCV.iawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada CV. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1-11

DAFTAR LAMPIRAN KUESIONER

DAFTAR KOESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr.(i).....
...

D
i
.
Gorontalo.-

Hal : **Pemohonan Pengisian Kuesioner**

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Rejeki Mitra Sejahtera ”

Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Akuntansi dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,..... 2025

Hormat Saya

RIZKI LIHU

INSTRUMEN PENELITIAN

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda \surd pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isi tempat yang telah dikosongkan.

A. Data Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Alamat :
4. Pekerjaan :
5. Instansi :
6. Jabatan di Instansi :
7. Masa Kerja : ☐ <5th ☐ 5-10th ☐ 10-15th ☐ >15th
8. Jumlah Bawahan Orang
9. Alamat Instansi:

B. Pendidikan Terakhir: ☐ SMU ☐ S1 ☐ S2 ☐

C. S3 Pendidikan dan latihan yang

pernah diikuti:

- 1.....
2.
3.

D. Pengalaman kerja

1.
2.
3.

PETUNJUK ANGKET

Bagian II : Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

5 = Selalu

4 = Sering

3 = Kadang-kadang

2 = Jarang

1 = Tidak Pernah

DATA PERNYATAAN

1. *Reward* (X1)

No.	Pernyataan
Insentif	
1.	Karyawan diberikan bonus finansial berdasarkan pencapaian target kerja a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
2.	Karyawan diberikan bonus non finansial seperti penghargaan, sertifikat, atau fasilitas tambahan. a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan karir seperti pelatihan atau workshop a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
Promosi Jabatan	
1.	Karyawan diberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju

Penghargaan psikologis dan Sosial	
1.	<p>Karyawan berprestasi mendapatkan kepercayaan lebih baik</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Karyawan diberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan yang berprestasi.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Menerima pengakuan sebagai seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik meningkatkan semangat saya untuk bekerja</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

2. *Punishment* (Variabel X2)

No.	Pernyataan
SP1 (Surat Peringatan Pertama)	
1.	<p>Karyawan menerima teguran lisan ketika melakukan kesalahan ringan dalam pekerjaan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
SP2 (Surat Peringatan Kedua)	
1.	<p>Saya menerima pemotongan gaji sebagai sanksi atas pelanggaran yang saya lakukan di tempat kerja.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
SP3 (Surat Peringatan Ketiga)	

1.	<p>Pemutusan hubungan kerja di perusahaan ini dilakukan ketika karyawan melanggar aturan secara serius atau berkinerja buruk</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju Sangat tidak setuju</p>
----	--

3. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

No.	Pernyataan
1.	<p>Karyawan memiliki kemampuan memberikan hasil kerja yang berkualitas.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Kuantitas kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar Organisasi.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
4.	<p>Setiap karyawan datang tepat waktu.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
5.	<p>Setiap karyawan dapat bekerja sama.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju</p>

DAFTAR LAMPIRAN DATA ORDINAL

Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Responden
Variabel X1 : *Reward*

NO	ITEM PERTANYAAN							JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	4	3	3	4	4	25
2	4	5	5	4	4	5	2	29
3	4	4	4	4	4	5	4	29
4	3	4	4	3	3	4	4	25
5	3	4	4	3	3	3	4	24
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	3	3	4	4	4	4	26
8	4	3	3	4	4	4	4	26
9	3	3	3	3	3	4	4	23
10	4	5	5	4	4	4	4	30
11	3	2	2	3	3	4	4	21
12	3	5	5	3	3	4	5	28
13	3	4	4	3	3	4	4	25
14	5	5	5	5	5	4	5	34
15	2	4	4	2	2	4	4	22
16	5	5	5	5	5	4	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	5	5	4	5	34
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	2	4	4	26
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	3	3	2	3	3	3	20
36	3	3	2	3	3	3	3	20
37	3	3	3	3	3	3	3	21

Lampiran 2. Tabulasi Data
Jawaban Responden Variabel X2
: *Punishment*

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	3	
1	3	4	4	11
2	4	5	5	14
3	4	4	5	13
4	3	4	4	11
5	3	4	3	10
6	4	4	4	12
7	4	3	4	11
8	4	3	4	11
9	3	3	4	10
10	4	5	4	13
11	3	2	4	9
12	3	5	4	12
13	3	4	4	11
14	5	5	4	14
15	2	4	4	10
16	5	5	4	14
17	4	4	4	12
18	5	5	4	14
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	3	3	3	9
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	3	3	3	9
29	3	3	3	9
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	4	4	4	12
35	3	3	3	9
36	3	3	3	9
37	3	3	3	9

**Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban
Responden Variabel Y : Kinerja Karyawan**

NO	ITEM PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	3	4	3	4	4	18
2	4	5	4	5	5	23
3	4	4	4	5	4	21
4	3	4	3	4	4	18
5	3	4	3	3	4	17
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	4	19
8	4	3	4	4	4	19
9	3	3	3	4	4	17
10	4	5	4	4	4	21
11	3	2	3	4	4	16
12	3	5	3	4	5	20
13	3	4	3	4	4	18
14	5	5	5	4	5	24
15	2	4	2	4	4	16
16	5	5	5	4	5	24
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	4	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	2	3	3	2	13
29	3	3	3	2	3	14
30	4	2	4	4	4	18
31	4	4	2	4	4	18
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	2	3	3	14
37	3	3	3	3	3	15

Rumus Perhitungan t-hitung :

$$t\text{-hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{2}}$$

:

Item	R	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0,906	0,821	37	5,360	0,423	12,663	2,030	valid
X1.2	0,861	0,741	37	5,094	0,509	10,015	2,030	valid
X1.3	0,862	0,743	37	5,100	0,507	10,060	2,030	valid
X1.4	0,909	0,826	37	5,378	0,417	12,903	2,030	valid
X1.5	0,859	0,738	37	5,082	0,512	9,926	2,030	valid
X1.6	0,751	0,564	37	4,443	0,660	6,729	2,030	valid
X1.7	0,733	0,537	37	4,336	0,680	6,375	2,030	valid

Item	R	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0,869	0,755	37	5,141	0,495	10,390	2,030	valid
X2.2	0,886	0,785	37	5,242	0,464	11,304	2,030	valid
X2.3	0,830	0,689	37	4,910	0,558	8,804	2,030	valid

Item	R	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
Y.1	0,873	0,762	37	5,165	0,488	10,590	2,030	valid
Y.2	0,820	0,672	37	4,851	0,572	8,476	2,030	valid
Y.3	0,852	0,726	37	5,040	0,524	9,628	2,030	valid
Y.4	0,797	0,635	37	4,715	0,604	7,807	2,030	valid
Y.5	0,897	0,805	37	5,307	0,442	12,005	2,030	valid

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,631**	,626**	,979**	,911**	,596**	,569**	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.2	Pearson Correlation	,631**	1	,981**	,636**	,582**	,622**	,579**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.3	Pearson Correlation	,626**	,981**	1	,629**	,576**	,637**	,589**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.4	Pearson Correlation	,979**	,636**	,629**	1	,890**	,616**	,584**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.5	Pearson Correlation	,911**	,582**	,576**	,890**	1	,545**	,525**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.6	Pearson Correlation	,596**	,622**	,637**	,616**	,545**	1	,507**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.7	Pearson Correlation	,569**	,579**	,589**	,584**	,525**	,507**	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
x1	Pearson Correlation	,906**	,861**	,862**	,909**	,859**	,751**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,931	7

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,631**	,596**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37
x2.2	Pearson Correlation	,631**	1	,622**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37
x2.3	Pearson Correlation	,596**	,622**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37
x2	Pearson Correlation	,869**	,886**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	3

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y
y1.1	Pearson Correlation	1	,562**	,900**	,578**	,651**	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.2	Pearson Correlation	,562**	1	,518**	,568**	,781**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.3	Pearson Correlation	,900**	,518**	1	,546**	,625**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.4	Pearson Correlation	,578**	,568**	,546**	1	,773**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.5	Pearson Correlation	,651**	,781**	,625**	,773**	1	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37
y	Pearson Correlation	,873**	,820**	,852**	,797**	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	5

Frequency Table

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	15	40,5	40,5	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	17	45,9	45,9	67,6
Valid 3,00	11	29,7	29,7	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	17	45,9	45,9	67,6
Valid 3,00	10	27,0	27,0	94,6
2,00	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	14	37,8	37,8	94,6
2,00	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	15	40,5	40,5	54,1
Valid 3,00	15	40,5	40,5	94,6
2,00	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	4	10,8	10,8	10,8
4,00	24	64,9	64,9	75,7
Valid 3,00	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	6	16,2	16,2	16,2
4,00	22	59,5	59,5	75,7
Valid 3,00	8	21,6	21,6	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	15	40,5	40,5	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	17	45,9	45,9	67,6
Valid 3,00	11	29,7	29,7	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	4	10,8	10,8	10,8
Valid 4,00	24	64,9	64,9	75,7
3,00	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	16	43,2	43,2	56,8
Valid 3,00	15	40,5	40,5	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	16	43,2	43,2	64,9
Valid 3,00	10	27,0	27,0	91,9
2,00	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	5	13,5	13,5	13,5
4,00	15	40,5	40,5	54,1
Valid 3,00	14	37,8	37,8	91,9
2,00	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	4	10,8	10,8	10,8
4,00	24	64,9	64,9	75,7
Valid 3,00	8	21,6	21,6	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	18,9	18,9	18,9
4,00	22	59,5	59,5	78,4
Valid 3,00	7	18,9	18,9	97,3
2,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	Y
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,4054	11,4054	18,8378
	Std. Deviation	4,42505	1,83272	3,23620
	Absolute	,154	,168	,144
Most Extreme Differences	Positive	,143	,157	,144
	Negative	-,154	-,168	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,938	1,020	,873
Asymp. Sig. (2-tailed)		,342	,249	,431

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,509	,406		1,254	,219		
x1	,605	,045	,732	13,534	,000	,154	6,479
x2	,426	,083	,276	5,109	,000	,154	6,479

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,039	,503		2,066	,047
x1	-,115	,089	-,1044	-1,300	,202
x2	,209	,214	,784	,976	,336

a. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	,992 ^a	,985	,984	,39703	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343,613	2	171,807	1089,906	,000 ^b
	Residual	5,360	34	,158		
	Total	348,973	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,509	,406		1,254	,219
	x1	,605	,045	,732	13,534	,000
	x2	,426	,083	,276	5,109	,000

Tabel Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.I Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 165/PIP/B.04/LP-UIG/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
PIMPINAN PT. REJEKI MITRA SEJAHTERA
di -
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : RIZKI LIHU
NIM : E2121008
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan
Lokasi Penelitian : PT. REJEKI MITRA SEJAHTERA

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal 11/03/2025

Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202

PT REJEKI MITRA SEJAHTERA

Jl. S. Parman no. 45, Kota Gorontalo, Kode Pos 96111

Telp : (0435) 824-858, 830-825 e-mail : info@tokomitragto.co.id

Gorontalo, 19 Februari 2025

Nomor : 007/RMS/02/2025

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Ichsan Gorontalo

Di –

Tempat

Perihal : Konfirmasi Selesai Riset Penelitian

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat nomor : 007/RMS/02/2025 Tanggal 19 Februari 2025 perihal konfirmasi izin riset penelitian pendahuluan, maka dengan ini kami sampaikan bahwa, mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Rizki Lihu

NIM : E2121008

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rejeki Mitra Sejahtera

Telah selesai melakukan riset penelitian pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian di ucapkan terima kasih.

PT. Rejeki Mitra Sejahtera


PT. REJEKI MITRA SEJAHTERA
GORONTALO

Oistawaty Umar
Office Manager



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 066/SRP/FE-UNISAN/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Riski Lihu
NIM : E2121008
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejeki Mitra Sejahtera

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 29%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901




Gorontalo, 17 Mei 2025
Verifikator,


Nurhasmi, S.KM

Terselip : Hasil Pengecekan Turnitin

Fekon05 Unisan

Riski lihu_PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REJEKI MITRA SEJAHTERA

 MANAJEMEN_02
 Fak. Ekonomi
 LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3251499497

103 Pages

Submission Date

May 16, 2025, 10:38 AM GMT+7

15,305 Words

97,584 Characters

Download Date

May 16, 2025, 10:44 AM GMT+7

File Name

TURNITIN-1.docx

File Size

373.8 KB




29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 28%  Internet sources
- 6%  Publications
- 16%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



DATA DIRI

Tempat / Tanggal Lahir

Paguyaman/ 12,04,2003

Jenis Kelamin

Laki-Laki

Status


Belum menikah

Kewarganegaraan

Indonesia

KONTAK

 082194997561

 Rizkilihu12@gmail.com

 Kabila, Kelurahan Tumbihe

SOSIAL MEDIA

Ig : @Rizkilihuu

Fb: Rizki Lihu

Wa: 082194997561

RIZKI LIHU

Lulusan Baru

TENTANG SAYA

Saya merupakan seorang mahasiswa yang baru menyelesaikan studi, saya mempunyai background organisasi dan saya berharap apa yang telah saya dapatkan selama masa studi akan di realisasikan di lapangan pekerjaan

PENDIDIKAN

S1 Manajemen Universitas ichsan gorontalo	2021-2025
SMK Negeri 2 paguyaman	2018-2021
MTS Negeri 2 boalemo	2015-2018
SD Negeri 7 paguyaman	2009-2015

KEMAMPUAN

- Aktif berbahasa Indonesia dan gorontalo
- Mampu menggunakan ms word
- Mampu berkomunikasi dengan baik
- Mampu bekerja individu dan Tim

