



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

(S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Indragiri



OLEH:

ANGGA SISWANTO

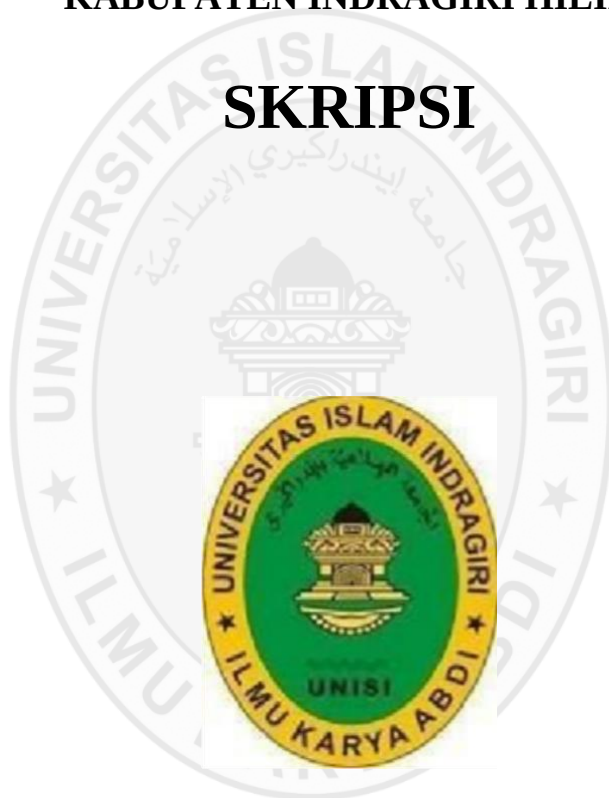
NIM: 101211010108



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI



OLEH:
ANGGA SISWANTO
NIM: 101211010108

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
HILIR PROGRAM STUDI MANAJEMEN
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, dengan ini menyatakan
bahwa :

Nama Mahasiswa : ANGA SISWANTO
NIM : 101211010108
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pemberian *Reward Dan Punishment*
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman
Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
(DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir

Skripsi mahasiswa tersebut di atas telah disetujui dan dinilai memenuhi standar
ilmiah untuk diuji pada Ujian Skripsi (Oral Comprehensive) pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

Tembilahan, 25 Juni 2025

Pembimbing I



SYAFRINADINA, SE, MM
NIDN : 1015118203

Pembimbing II



MUCHLIS, SE, MM
NIDN : 1014028905

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ANGGA SISWANTO
Nim : 101211010108
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* Dan
Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten
Indragiri Hilir

Telah LULUS Ujian Skripsi (*Oral Comprehensive*) yang diselenggarakan oleh
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam
Indragiri Tembilahan pada hari Senin Tanggal 28 Juli 2025 dengan nilai (A)

TIM PENGUJI,

Syafrinadina, S.E., M.M.
NIDN. 1015118203

Ketua

Muehlis, S.E., M.M.
NIDN. 1014028905

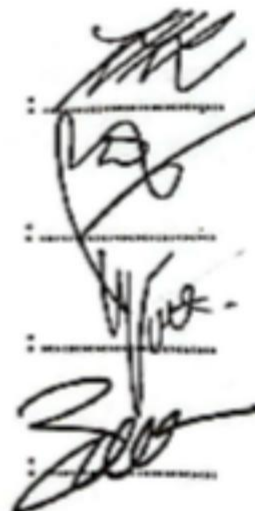
Sekretaris

Widyawati, S.E., M.M.
NIDN. 1001018504

Anggota

Hayu Fajar Susanto, S.E., M.M.
NIDN. 1006046401

Anggota



Mengesahkan



KETUA PROGRAM STUDI


Syafrinadina, S.E., M.M
NIDN.1015118203

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : ANGA SISWANTO

NIM : 101211010108

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment*
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman
Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
(DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir

Dengan ini menyatakan yang sebenarnya bahwa skripsi saya ini murni karya ilmiah saya dan tidak plagiat atau bersifat plagiarisme dari karya ilmiah orang lain. Dan apabila ternyata dikemudian hari diketahui dan dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya ilmiah orang lain, maka saya bersedia dicabut gelar kesarjanaan saya serta diberi sanksi hukum sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.

Tembilahan, 25 Juni 2025



Penulis

ANGA SISWANTO
NIM. 101211010108



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

ABSTRACT

The Effect of Reward and Punishment Systems on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Indragiri Hilir Regency

¹Angga Siswanto

Management Study Program Faculty of Economics and Business Indragiri
Islamic University

Jl. Soebrantas No.10 Tembilahan Hilir, Riau, 29214.

Email : anggapulaupalas@gmail.com

Employee performance is a key factor in improving the quality of public services, especially within government institutions. This study aims to examine the effect of reward and punishment systems on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Indragiri Hilir Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected from 64 employees through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 24. The results indicate that both reward and punishment have significant partial and simultaneous effects on employee performance. The t-values for reward and punishment were 7.220 and 2.891 respectively, both exceeding the critical t-value and significant at the 0.05 level. The simultaneous test yielded an F-value of 33.380 with a significance of 0.000, indicating that the regression model is suitable for predicting employee performance. This study concludes that a well-structured and fair reward and punishment system can improve employee performance. Therefore, effective human resource management is essential to support the performance of public organizations.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance, DPMPTSP, Human Resource Management



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

ABSTRAK

Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir

¹Angga Siswanto

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri
Jl. Soebrantas No.10 Tembilahan Hilir, Riau, 29214.

Email : anggapulaupalas@gmail.com

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya di instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan dari 64 pegawai menggunakan kuesioner, dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian hadiah dan hukuman memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai *t* hitung untuk pemberian hadiah sebesar 7,220 dan pemberian hukuman sebesar 2,891, keduanya lebih besar dari *t* tabel dan signifikan pada level 0,05. Uji simultan menghasilkan nilai *F* hitung 33,380 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem pemberian hadiah dan hukuman yang terstruktur dan adil dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk mendukung kinerja organisasi publik.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Pegawai, DPMPTSP, Manajemen SDM



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang dilimpahkannya, kedua orang tua yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar sehingga penulis merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan orang tua khususnya dalam penyusunan skripsi ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Sistem Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir”**.

Skripsi ini disusun guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara moril maupun materil, khususnya kepada:

1. Kedua Orang tua tercinta yaitu Bapak Surya dan Ibu Jamilah, yang selalu hadir doa, semangat, cinta dan dukungan, sehingga menjadi pendukung terbesar dalam hidup peneliti dalam menjalani segala situasi dan terkhusus untuk kedua orang tua peneliti, semoga Allah swt selalu memberikan kesehatan dan umur yang berkah agar kelak bisa melihat ananda sukses dan membuat kedua orang tua bangga atas pencapaian ini.
2. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., MA selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
3. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

4. Ibu Syafrinadina, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri dan juga selaku Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang bermanfaat dari awal hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Muchlis, S.E.,M.M Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang bermanfaat dari awal hingga selesainya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff ADM dan Pengajar Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna kepada penulis.
7. Keluarga, Sahabat-sahabatku yang dekat ataupun yang jauh, terimakasih banyak telah memberikan motivasi, kepercayaan, cinta dan perhatian.
8. Kepada semua pihak yang tak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini

Hanya doa dan ucapan syukur yang dapat penulis panjatkan, semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikan Bapak, ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Tembilahan, 27 Juni 2025

ANGGA SISWANTO
NIM : 101211010108



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

DAFTAR ISI

JUDUL

JUDUL HALAMAN DALAM

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKIRPSI

ABSTRACT i

ABSTRAK..... ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISIv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

BAB 1 PENDAHULUAN.....1

1.A Latar Belakang Masalah1

1.B Rumusan Masalah.....14

1.C Tujuan Dan Manfaat Penelitian14

1.C.1 Tujuan Penelitian 14

1.C.2 Manfaat Penelitian 15

1.D Sistematika Penulisan16

BAB II TELAAH PUSTAKA.....18

2.A Landasan Teori18

2.A.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia 18

2.A.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 20

2.A.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 24

2.A.4 Definisi Kinerja..... 26

2.A.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 28

2.A.6 Indikator-Indikator Kinerja..... 31

2.A.7 Definisi *Reward* 34

2.A.8 Tujuan Pemberian Hadiah (*Reward*) 36

2.A.9 Indikator-Indikator Pemberian Hadiah (*Reward*) 39

2.A.10 Definisi *Punishment*..... 41

2.A.11 Tujuan Pemberian Hukuman (*Punishment*)..... 42

2.A.12 Indikator-Indikator Pemberian Hukuman (*Punishment*)..... 44

2.B Penelitian Terdahulu47

2.C Kerangka Pemikiran48



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2.D Hipotesis	50
2.E Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.A Objek Dan Waktu Penelitian.....	53
3.B Jenis Dan Sumber Data.....	53
3.B.1 Jenis Data	53
3.B.2 Sumber Data.....	53
3.C Populasi Dan Sampel	54
3.C.1 Populasi.....	54
3.C.2 Sampel	54
3.D Teknik Pengumpulan Data	55
3.E Analisis Data	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.A Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
4.A.1 Sejarah Singkat DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir.....	63
4.A.2 Visi dan Misi DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir	65
4.B Hasil Penelitian	66
4.B.1 Deskripsi Responden.....	66
4.B.2 Tanggapan Responden	71
4.B.3 Hasil Analisis Data.....	76
4.B.4 Uji Instrumen Penelitian	76
4.B.5 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.B.6 Hasil Uji Analisis Data.....	82
4.B.7 Hasil Uji Hipotesis	85
4.C Pembahasan	89
4.C.1 Pengaruh Pemberian Hadiah dan Pemberian Hukuman terhadap Kinerja Pegawai	89
4.C.2 Pengaruh Pemberian Hadiah terhadap Kinerja Pegawai.....	90
4.C.3 Pengaruh Pemberian Hukuman terhadap Kinerja Pegawai.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.A.1 Kesimpulan.....	92
5.A.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98
BIODATA SINGKAT PENULIS.....	115



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Pegawai pada DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir.....	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Capaian Kinerja DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir (2021–2024).....	5
Tabel 1.3	Tunjangan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir Tahun 2024	8
Tabel 1.4	Data Pegawai DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir yang Menerima Penghargaan dan Sanksi (2021–2024)	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Penelitian.....	51
Tabel 3.1	Skala Pengukuran	55
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 4.2	Karakteristik Umur Responden	67
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pangkat /Golongan /Jabatan.....	69
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	71
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) (X1).....	73
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>) (X2)	74
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	77
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test	80
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 4.13	Hasil Uji-t.....	87
Tabel 4.14	Uji Simultan (Uji-F).....	88



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 4.1	Grafik Scatter Plot.....	82

