

Turnitin - Unisi

SKRIPSI ANGGA SISWANTO PRINT TGL 29 AGS.docx

 favores -- no repository 044

 Favores

 Trabajos de Grado

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3323659744

Submission Date

Aug 28, 2025, 9:57 PM GMT-5

Download Date

Aug 28, 2025, 10:01 PM GMT-5

File Name

SKRIPSI_ANGGA_SISWANTO_PRINT_TGL_29_AGS.docx

File Size

449.1 KB

120 Pages

22,912 Words

133,013 Characters

35% Overall Similarity

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

Top Sources

- 31%  Internet sources
 - 20%  Publications
 - 17%  Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

31% Internet sources
 20% Publications
 17% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.uin-suska.ac.id	4%
2	Internet	repository.unisi.ac.id	3%
3	Internet	repository.umsu.ac.id	2%
4	Internet	repository.ubharajaya.ac.id	1%
5	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
6	Internet	eprint.stieww.ac.id	<1%
7	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
8	Student papers	Universitas Putera Batam	<1%
9	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
10	Internet	jurnal.untag-sby.ac.id	<1%
11	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%

12	Internet	ejournal.unisi.ac.id	<1%
13	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
14	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
15	Internet	www.scribd.com	<1%
16	Student papers	Universitas Nasional	<1%
17	Internet	repository.iainpare.ac.id	<1%
18	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
19	Internet	repository.teknokrat.ac.id	<1%
20	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
21	Internet	etd.uinsyahada.ac.id	<1%
22	Internet	repository.unbari.ac.id	<1%
23	Student papers	Universitas Sains Alquran	<1%
24	Student papers	Universitas PGRI Palembang	<1%
25	Student papers	Universitas Jenderal Soedirman	<1%

26	Internet	conference.binadarma.ac.id	<1%
27	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V	<1%
28	Internet	jurnalbisnismahasiswa.com	<1%
29	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
30	Internet	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
31	Publication	Alirahmat Zebua, Delipiter Lase, Yamolala Zega, Eduar Baene. "Pengaruh perenca...	<1%
32	Internet	digilib.uinkhas.ac.id	<1%
33	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
34	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
35	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
36	Internet	dspace.uui.ac.id	<1%
37	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
38	Internet	jurnal.uwp.ac.id	<1%
39	Student papers	Universiti Teknologi Petronas	<1%

40	Internet	repository.uhamka.ac.id	<1%
41	Student papers	stie-pembangunan	<1%
42	Student papers	North American University	<1%
43	Publication	Muliyati, Haswan Yunaz, Syamsul Bachri. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya ...	<1%
44	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
45	Publication	George Mathew, Irvan Trang, Regina T Saerang. "Self Efficacy, Reward dan Punis...	<1%
46	Publication	Anggy Giri Prawiyogi, Tia Latifatu Sadiah, Andri Purwanugraha, Popy Nur Elisa. "P...	<1%
47	Publication	Teguh Trianung Djoko Susanto, Syifa Retno Gumilang, Muhamad Ramadan Sawal...	<1%
48	Publication	Nurviani Solichah, Zaenal Wafa. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif Terh...	<1%
49	Student papers	Universitas Diponegoro	<1%
50	Publication	Fakultas Hukum, KMS Novyar Satriawan Fikri. "PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWA...	<1%
51	Publication	Isti Dari Sofianti, Ahmad Susanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan ...	<1%
52	Publication	Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P. I. Rori. "PENGARUH MO...	<1%
53	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%

54	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
55	Publication	Rofa Saevrina Ali, Agung Mulyana, Wida Lisnawati. "Pengaruh Live Streaming, On...	<1%
56	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha	<1%
57	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
58	Student papers	Trisakti University	<1%
59	Internet	repository.unibos.ac.id	<1%
60	Internet	digilib.uinsa.ac.id	<1%
61	Publication	Dewirahmadanirwati Dewirahmadanirwati, Sri Rezeki Manalu. "Pengaruh Lingku...	<1%
62	Publication	Fitrah Octavia Riyanti. "Pengaruh Penggunaan Shopeepaylater terhadap Keputus...	<1%
63	Publication	Maria Clarissa Amadearay Karyaaadi, Intan Fairuz Hudiyah, Rieke Amaylinda Rah...	<1%
64	Student papers	Ajou University Graduate School	<1%
65	Internet	docobook.com	<1%
66	Internet	www.djournals.com	<1%
67	Student papers	Universitas Raharja	<1%

68	Publication	Nana Supriatna Sonjaya, Agus Yudianto, Meddy Nurpratama. "HUBUNGAN TEKN...	<1%
69	Student papers	Sriwijaya University	<1%
70	Publication	Aldi Riyanto, Yulia Tri Kusumawati, Praja Hadi Saputra. "Pengaruh Kompensasi d...	<1%
71	Student papers	Keimyung University	<1%
72	Publication	Silfi Putri Rahmawati. "Analisis Pengaruh Literasi Digital, Komitmen Manajemen, ...	<1%
73	Publication	Ismiatur Rohmah, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, Yekti Rahajeng. "Penga...	<1%
74	Student papers	Universitas Darma Persada	<1%
75	Internet	repository.usni.ac.id	<1%
76	Publication	Ahmad Syamil, Intan Sari Marseto, Agus Frianto, Abd Karman et al. "Manajemen ...	<1%
77	Publication	Evi Sofiati. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI...	<1%
78	Student papers	Universitas Islam Indonesia	<1%
79	Internet	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id	<1%
80	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
81	Internet	repository.unars.ac.id	<1%

82	Publication	Defrizal, Musafi Aldilah. "Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan...	<1%
83	Student papers	STIE Mahardhika	<1%
84	Internet	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id	<1%
85	Internet	openjournal.unpam.ac.id	<1%
86	Publication	Mirza Adriansyah, Istiatin Istiatin, Bambang Mursito. "Pengaruh Gaya Kepemimp...	<1%
87	Publication	Risma Handayani, Cecep Yoto Haryoto. "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi t...	<1%
88	Student papers	Universitas Indonesia	<1%
89	Internet	eprints.umpo.ac.id	<1%
90	Internet	repository.metrouniv.ac.id	<1%
91	Publication	Titan Ferdian, Yuni Pambreni, Ali Ridho Al-Haddad. "Peningkatan Disiplin Kerja Pe...	<1%
92	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%
93	Publication	Almayda Wanagi, Vera Firdaus. "Potensi Kinerja Karyawan Indonesia Melalui Bud...	<1%
94	Publication	Emmy Deswiati, Dewie Tri Wijayati Wardoyo, Anang Kistyanto. "Supply Chain Man...	<1%
95	Publication	Prastika Maharani Maharani, Ngatimun, Agustina Pujiastuti. "The Impact of Lea...	<1%

96	Publication	Sri Langgeng Ratnasari, Muhammad Soffa Firdaus, Alpino Susanto, Dian Molivia e...	<1%
97	Publication	Wahyudi Mokobombang, Nurasia Natsir. "Strategi Pengembangan Sumber Daya ...	<1%
98	Publication	Lailia Dwi Fita Amardi, Yuli Kurniawati. "Analisis Cash Recovery Rate Bank atas Pe...	<1%
99	Publication	Nina Wahyuning Tyas, Abu Talkah. "Analisis Kepemimpinan Dan Disiplin Terhada...	<1%
100	Internet	dspace.umkt.ac.id	<1%
101	Internet	repository.unja.ac.id	<1%
102	Publication	Indah Rahmadani, Suryono Efendi. "PENGARUH SELF EFFICACY, KOMPETENSI DAN...	<1%
103	Publication	Riris Olivia Pardede, Sahat Parulian Remus Silalahi, Maludin Panjaitan. "Peran Ma...	<1%
104	Student papers	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang	<1%
105	Internet	eprints.radenfatah.ac.id	<1%
106	Internet	sintama.stibsa.ac.id	<1%
107	Publication	Nur Aida Septiana, Dedi Gumilar. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan ...	<1%
108	Internet	positori.untidar.ac.id	<1%
109	Publication	Elda Lie N Christian, Paulus L Wairisal, Francisca R Sinay. "The Influence of Work E...	<1%

110	Student papers	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	<1%
111	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Tengah	<1%
112	Internet	adoc.pub	<1%
113	Internet	digilib.unimed.ac.id	<1%
114	Internet	jurnal.uts.ac.id	<1%
115	Internet	repo.stie-pembangunan.ac.id	<1%
116	Publication	Annisa Alya Candra Yuniare, Maya Widyana Dewi, Indra Lila Kusuma. "Pengaruh ...	<1%
117	Publication	Enceng Enceng, Purwaningdyah Purwaningdyah, Ismiyarto Ismiyarto. "IMPLEME...	<1%
118	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	<1%
119	Publication	Nuhzatul Ainiyah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan...	<1%
120	Publication	Prisilia Tiara Munica, Rina Dwiarti. "Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan ...	<1%
121	Publication	Soniya Soniya, Rasmulia Sembiring, Maludin Panjaitan. "Pengaruh Kepemimpina...	<1%
122	Internet	repository.stiewidyagalumajang.ac.id	<1%
123	Internet	repository.untag-sby.ac.id	<1%

124	Publication	Agustina Bungaria Saragih, Okta Karneli. "Pengaruh Pengawasan dan Program K...	<1%
125	Publication	Kombang Hananto. "Moderasi human capital pada pengaruh praktik manajemen...	<1%
126	Publication	Lisa Ariesta Nur Hanif Hanif. "Analisis Swot Implementasi Online Single Submissi...	<1%
127	Student papers	Universitas Islam Riau	<1%
128	Internet	es.scribd.com	<1%
129	Internet	repofeb.undip.ac.id	<1%
130	Publication	Dimas Muhammad Fauzi, Nila Nopianti, Eris Munandar. "Pengaruh Upah dan Lin...	<1%
131	Publication	Onsardi, Eko Septian Dymastara. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap K...	<1%
132	Publication	Rony Makasuci, Ardiansah, Yelia Nathassa Winstar. "PEMBERIAN SANKSI TERHA...	<1%
133	Publication	Stevi Jeklin Simanjuntak, Mislan Sihite, Junika Napitupulu. "Pengaruh Kerja Sama ...	<1%
134	Publication	Yurmin Harefa, Eliyunus Waruwu, Meiman Hidayat Waruwu, Sukaaro Waruwu. "T...	<1%
135	Internet	core.ac.uk	<1%
136	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
137	Internet	www.slideshare.net	<1%

138	Publication	Hanoi National University of Education	<1%
139	Publication	MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 1 Juni 2012", JURNAL RISET AKUNTANSI D...	<1%
140	Publication	Mahmudah Enny Widyaningrum, Muslichah Erma Widiana, Nunuk Pujiastuti. "Per...	<1%
141	Publication	Rt Erlina Gentari, Deni Sunaryo. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Ki...	<1%
142	Publication	Uniqbu. "UNIQBU JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES (UJSS) VOL.3 NO.2", Open Scienc...	<1%
143	Student papers	Universitas Muria Kudus	<1%
144	Publication	Yoel Guntoro, I Joko Dewanto, Rika Nurhidayah. "Pengaruh Reward, Punishment ...	<1%
145	Internet	docshare.tips	<1%
146	Internet	pt.scribd.com	<1%
147	Publication	Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA...	<1%
148	Student papers	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	<1%
149	Publication	Felix Dio Andershon, Milka Palengka, Jeane Tandirerung, Kordiana Sambara'. "I...	<1%
150	Student papers	Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus	<1%
151	Publication	Muhammad Zaky. "EVALUASI KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN BALAN...	<1%

152	Publication	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja d...	<1%
153	Publication	Vania Annissa Holle, Agustinus Salle, Mariolin Sanggenafa. "PENGARUH PENERAP...	<1%
154	Internet	id.123dok.com	<1%
155	Publication	Marsela Fransisca Walangitan, Johnny A. F. Kalangi, Eveline J. R. Kawung. "Imple...	<1%
156	Publication	Muhammad Muhammad, Banta Karollah, Syarifah Mauli Masyithah. "Pengaruh P...	<1%
157	Publication	Rita Wahyuni. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHA...	<1%
158	Publication	"Economic Recovery, Consolidation, and Sustainable Growth", Springer Science a...	<1%
159	Publication	Arif Abdullah, Recky_Recky, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Kompensasi Dan Moti...	<1%
160	Publication	Citra Rosafitri. "Interaksi Good Corporate Governance, Corporate Social Responsi...	<1%
161	Publication	Firdausi Gita Agustiya, Kumara Adji Kusuma, Rifdah Abadiyah. "Pengaruh Stres K...	<1%
162	Publication	Lisna Devi, Sri Mulyati, Indah Umiyati. "PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, P...	<1%
163	Publication	Ni Made Dewi Kansa Putri. "PERAN SEMANGAT KERJA MEMEDIASI PENGARUH LIN...	<1%
164	Publication	Nuriya Luthfiana. "Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisa...	<1%
165	Publication	Putu Yuli Wulandari. "Pengaruh kualitas produk makanan terhadap kepuasan pel...	<1%

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

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

2

KATA PENGANTAR

1

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”**.

2

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, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Indragiri

4. Ibu Syafrinadina, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri dan juga selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang bermanfaat dari awal hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Muchlis, SE.,MM 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

DAFTAR ISI

JUDUL

JUDUL HALAMAN DALAM

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.A Latar Belakang Masalah.....	1
1.B Rumusan Masalah	14
1.C Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	14
1.C.1 Tujuan Penelitian.....	14
1.C.2 Manfaat Penelitian.....	15
1.D Sistematika Penulisan	16
BAB II TELAAH PUSTAKA	18
2.A Landasan Teori.....	18
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 <i>Reward</i>	34
2.A.8 Tujuan Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>).....	36
2.A.9 Indikator-Indikator Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>).....	39
2.A.10 Definisi <i>Punishment</i>	41
2.A.11 Tujuan Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>)	42
2.A.12 Indikator-Indikator Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>)	44
2.B Penelitian Terdahulu	47
2.C Kerangka Pemikiran	48

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

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1	Grafik Scatter Plot	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.A Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman pada era globalisasi yang sangat pesat ini salah satunya ditandai dengan persaingan yang semakin kompleks, kinerja pegawai menjadi bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintahan, seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi yang sangat pesat ini, yang salah satunya ditandai dengan persaingan yang semakin kompleks. Pelayanan publik yang diberikan oleh lembaga pemerintah harus cepat, tepat, dan akuntabel. Keberhasilan program dan tercapainya visi misi instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana utama dalam birokrasi pemerintahan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi membuat setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas tinggi untuk mencapai hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan (Dina, 2016).

Mengoptimalkan pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia dan alam adalah tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Secara umum, manajemen adalah proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perencanaan yang sistematis dan terorganisir diperlukan untuk mencapainya selama proses. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kinerja ini juga menjadi indikator akhir dan alat yang dapat digunakan manajer untuk memancarkan apakah aktivitas dan hasil kerja karyawan sejalan dengan tujuan organisasi.

Manajemen terus menghadapi masalah kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi performa pegawai. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini memungkinkan organisasi untuk menetapkan kebijakan strategis guna mendorong peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan target dan harapan institusi (Rego et al., 2024).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena menunjukkan seberapa efektif organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena mencerminkan tingkat keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya manusia dan organisasi. Dengan kinerja yang baik dari para pegawai, tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika kinerja para pegawai tidak efektif, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan, yang berarti mereka tidak akan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi pimpinan organisasi karena keberhasilan mereka dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya diukur olehnya. Akibatnya, kinerja merupakan komponen penting dalam tugas manajemen untuk mengelola organisasi. Sehingga penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Herry Kurniawan, 2022).

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem manajemen yang diterapkan dalam organisasi. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan sistem pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) (Firmansyah, 2019). *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian atau

63 kontribusi mereka terhadap organisasi. Bentuk reward ini dapat berupa material, seperti bonus atau insentif, maupun non-material, seperti pengakuan, kesempatan pelatihan, atau promosi jabatan (Adamy, 2016). Sebaliknya, *punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak memenuhi standar kerja atau melanggar aturan organisasi, dengan tujuan memberikan efek jera dan mendorong disiplin serta tanggung jawab (Pramesti et al., 2019).

42 Selain kompetensi individu, tingkat beban kerja juga memiliki kaitan erat dengan performa pegawai dan dapat menjadi penentu sejauh mana kualitas kinerja dapat dicapai. Setiap tugas yang dijalankan oleh pegawai, sebagai bagian dari elemen sumber daya manusia, selalu melibatkan beban kerja tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi (Dina, 2016). Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya terkait penanaman modal dan perizinan. Tugas utama dari DPMPTSP adalah sebagai fasilitator investasi, DPMPTSP berperan langsung dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan DPMPTSP adalah upaya yang krusial untuk menjamin pelayanan publik yang optimal sekaligus menciptakan daya tarik bagi investor lokal maupun asing.

1 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kab Inhil merupakan lembaga yang menangani urusan penanaman modal dan pelayanan perizinan serta berperan dalam pengembangan iklim penanaman modal. Jumlah pegawai di dalam

DPMPTSP Kab Inhil sebanyak 64 orang. Yang mana 31 orang ASN dan 33 orang Non ASN. Berikut adalah jumlah pegawai yang ada pada DPMPTSP Kab Inhil sesuai dengan Pangkat/golongan/jabatan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Pada DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir Berdasarkan Pangkat/Golongan/Jabatan

No.	Pangkat/Golongan/Jabatan	Jumlah
1	Pembina Tk.I-IV/b	6
2	Pembina - IV/a	2
3	Penata Tk.I - III/d	12
4	Penata - III/c	1
5	Penata Muda Tk. I - III/b	3
6	Penata Muda - III/a	4
7	Pengatur - II/c	3
8	Staff	33
	Total	64

Sumber : Laporan kinerja DPMPTSP 2024

Semakin tinggi motivasi dan kinerja pegawai, maka semakin besar pula peluang instansi untuk mencapai target dan menjalankan fungsinya secara optimal. Penilaian terhadap capaian kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir dilakukan melalui sejumlah indikator utama yang mencerminkan akuntabilitas, kualitas layanan, serta keberhasilan dalam menarik investasi. Berdasarkan data capaian tahun 2021, berikut adalah rincian persentase keberhasilan yang dicapai oleh DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Capaian Kinerja Pada DPMPTSP Kab.Inhil (2021-2024)

Tahun	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
2021	Nilai AKIP PD	Predika t	BB	B	90%
	Realisasi Nilai Investasi	Milyar Rp	315,00	1.876,00	596%
	Indeks Pelayanan Publik	Huruf	A-	B	90%
	Jumlah Calon	Orang	15	93	620%

Tahun	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
	Investor				
2022	Nilai Evaluasi RB atas Komponen Pengungkit	Nilai	36,30	29,08	80%
	Nilai AKIP PD	Nilai	81,00	72,05	89%
	Realisasi Investasi PMDN	Milyar Rp	2.244,00	8.013,00	357%
	Realisasi Investasi PMA	Milyar Rp	36,00	4.693,00	13.036%
	Indeks Pelayanan Publik	Huruf	A	A-	90%
2023	Nilai Evaluasi RB atas Komponen Pengungkit	Nilai	36,30	29,08	80%
	Nilai AKIP PD (Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Akuntabel dan Bersih)	Nilai	81,00	73,10	90,25%
	Nilai AKIP PD (Akuntabilitas Kinerja)	Nilai	81,00	73,10	90,25%
	Realisasi Investasi	Milyar Rp	4.390,00	12.634,00	287,79%
	Realisasi Investasi PMDN	Milyar Rp	1.100,00	5.495,00	499,55%
	Realisasi Investasi PMA	Milyar Rp	3.290,00	7.139,00	216,99%
	Indeks Pelayanan Publik (IKM)	Nilai	4,20	4,55	108,33%
	Nilai AKIP DPMPTSP Kab. Inhil	Nilai	73,00	73,00	100%
	Jumlah Investor Skala Nasional	Investor	2,00	17,00	850%
2024	Jumlah Investasi	Milyar Rp	762,00	13.492,00	1.771%

Tahun	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
	PMA/PMDN				
	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	90,20	88,94	98,60%

Sumber : Laporan kinerja DPMPTSP 2021-2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi capaian kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir pada rentang tahun 2021 hingga 2024, terlihat adanya dinamika yang mencerminkan peningkatan kinerja secara signifikan, khususnya dalam aspek penanaman modal dan pelayanan publik. Pada indikator akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP), nilai yang dicapai pada tahun 2021 berada di predikat B, kemudian meningkat secara bertahap pada tahun 2022 dan 2023 dengan capaian 72,05 dan 73,10 (dari target 81), serta akhirnya mencapai target 100% pada tahun 2024 dengan nilai 73. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi dalam upaya peningkatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, meskipun peningkatannya tergolong moderat.

Sementara itu, dari sisi realisasi investasi baik Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) maupun Penanaman Modal Asing (PMA), terdapat lonjakan capaian yang sangat drastis. Tahun 2021 mencatat realisasi investasi sebesar Rp1.876 miliar atau 596% dari target, kemudian meningkat pesat pada tahun 2022 dengan realisasi PMDN sebesar Rp8.013 miliar dan PMA sebesar Rp4.693 miliar, atau mencapai 357% dan 13.036% dari target. Tren positif ini berlanjut hingga tahun 2023 dan 2024 dengan capaian yang tetap tinggi, seperti pada tahun 2024, jumlah investasi mencapai Rp13.492 miliar atau 1.771% dari target. Hal ini mengindikasikan

bahwa DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir berhasil menciptakan iklim investasi yang kondusif, yang tidak lepas dari pengaruh sistem pemberian penghargaan dan hukuman yang mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Indikator lainnya yang juga menunjukkan perbaikan adalah indeks pelayanan publik. Pada tahun 2021, indeks ini berada pada huruf B dari target A-, dan terus membaik menjadi A- di tahun 2022, lalu meningkat lagi menjadi 4,55 dari target 4,20 (dalam format nilai) di tahun 2023. Meski pada tahun 2024 indeks kepuasan masyarakat sedikit menurun menjadi 88,94 dari target 90,20, namun capaian tersebut tetap tergolong sangat baik (98,60%). Di sisi lain, jumlah investor yang berminat juga menunjukkan peningkatan signifikan, dari hanya 15 orang pada 2021 menjadi 17 investor berskala nasional pada 2024, yang berarti kenaikan sebesar 850% dari target.

Secara keseluruhan, capaian kinerja DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir dalam kurun waktu 2021–2024 menunjukkan tren yang sangat positif, terutama dalam aspek promosi investasi dan pelayanan publik, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang efektif terhadap kinerja pegawai. Meskipun terdapat beberapa fluktuasi dalam nilai akuntabilitas kinerja dan indeks kepuasan, secara umum kinerja instansi dapat dikatakan baik dan terus mengalami perbaikan dari tahun ke tahun.

Dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir telah menerapkan sistem tunjangan kinerja yang

50

disesuaikan dengan pangkat, golongan, dan kelas jabatan masing-masing ASN. Pemberian tunjangan ini merujuk pada Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam regulasi tersebut diatur secara rinci besaran tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya.

Tabel 1.3 Tunjangan kinerja pegawai DPMPTSP Kab. Inhil Tahun 2024

No.	Pangkat/ Golongan/ Jabatan	Kelas /Jenis Tunjangan	Jumlah	Biaya per Orang (Rp)	Total Tunjangan (Rp)
1	Pembina Tk. I - IV/b	Kelas 15	6	4.300.000	25.800.000
2	Pembina - IV/a	Kelas 14	2	3.900.000	7.800.000
3	Pembina Tk. I - III/d	Kelas 13	12	3.200.000	38.400.000
4	Penata - III/c	Kelas 12	1	2.000.000	2.000.000
5	Penata Muda Tk. I - III/b	Kelas 11	3	1.600.000	4.800.000
6	Penata Muda - III/a	Kelas 10	4	1.600.000	6.400.000
7	Pengatur - II/c	Kelas 8	3	1.000.000	3.000.000
8	Staff (diasumsikan golongan I– II)	Rata-rata Golongan II (kelas 5–7)	33	±800.000 (rata-rata)	±26.400.000
TOTAL KESELURUHAN TUNJANGAN/BLN			64		±114.600.000

Sumber : Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2023

Berdasarkan rekapitulasi jumlah pegawai tahun 2024, terdapat 64 pegawai yang tersebar dari golongan IV/b hingga II/c, serta staf yang diasumsikan berasal dari golongan I–II. Tunjangan yang diberikan bervariasi, mulai dari Rp675.000 per bulan untuk kelas jabatan terendah

hingga mencapai Rp4.300.000 per bulan untuk kelas tertinggi. Perbedaan nominal tunjangan ini mencerminkan adanya bentuk *reward* finansial yang berjenjang, yang secara tidak langsung berfungsi sebagai insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja, kompetensi, serta loyalitas terhadap lembaga.

Penerapan e-Absensi di ASN Kabupaten Indragiri Hilir juga merupakan langkah strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara real-time, sistem yang mempertemukan kehadiran karyawan dan menjadi acuan untuk penilaian kedisiplinan. Perhitungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) setiap ASN secara langsung dipengaruhi oleh data yang disimpan di e-Absensi. Menurut ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN, ketidakhadiran, keterlambatan, atau pelanggaran jam kerja akan menyebabkan potongan TPP sesuai persentase yang ditetapkan. Diharapkan mekanisme ini meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan disiplin kerja dan memotivasi karyawan untuk tiba tepat waktu. Namun, sistem potongan TPP dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan mengurangi keinginan untuk bekerja. Oleh karena itu, hubungan antara e-Absensi, potongan TPP, dan kinerja pegawai harus diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan teori penghargaan dalam kinerja manajemen, sistem ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan penghargaan yang lebih besar, seperti promosi jabatan yang lebih tinggi. Namun, ada kekhawatiran bahwa penerapan pembayaran yang tidak dibarengi dengan sistem hukuman yang adil dan konsisten akan

menyebabkan ketimpangan dalam motivasi pegawai. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh sistem penghargaan dan hukuman yang digunakan oleh DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir terhadap kinerja pekerja, baik dari segi pencapaian target pelayanan maupun tanggung jawab administratif.

56 Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang tepat dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi. Kinanda, Rifa'i, dan Susanto (2024) dalam penelitiannya di UPT Puskesmas Sungai Piring menyatakan bahwa penyediaan fasilitas yang baik dan sistem manajemen kerja yang mendukung, termasuk aspek penghargaan dan sanksi, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian ini menekankan bahwa faktor lingkungan kerja, termasuk reward dan punishment, berperan sebagai pendorong produktivitas. Sementara itu, dalam konteks pendidikan dasar, Syelviani (2020) menemukan bahwa penetapan *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa secara nyata, dengan kontribusi pengaruh sebesar 68,3%. Meskipun dilakukan pada lingkungan yang berbeda, temuan tersebut memperkuat argumen bahwa sistem penghargaan dan hukuman memiliki dampak positif terhadap peningkatan semangat dan disiplin dalam menjalankan tugas, termasuk di dunia kerja. Namun, implementasi yang kurang tepat dapat menimbulkan masalah seperti ketidakadilan dalam pemberian *reward*, penerapan hukuman yang kurang konsisten, atau resistensi dari pegawai. Penelitian ini membahas konteks DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir yang penting untuk memahami bagaimana *reward* dan *punishment* dapat

14

diterapkan secara efektif agar mampu mendorong kinerja pegawai secara kolektif.

Tabel 1.4 Data rekapitulasi pegawai di DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir Periode 2021-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai yang diberi sanksi	Kategori sanksi	Pegawai yang diberi hadiah	Kategori hadiah
2021	67	1	Ringan	1	Pegawai Teladan
2022	67	3	Ringan	1	Pegawai Teladan
2023	67	6	Ringan	1	Pegawai Teladan
2024	64	3	Ringan	1	Pegawai Teladan

Sumber : Laporan Kinerja DPMPTSP 2024

Berdasarkan data di atas, ada variasi dalam jumlah karyawan yang diberi sanksi, dengan puncaknya pada tahun 2023. Sementara itu, jumlah karyawan yang diberi penghargaan tetap stabil setiap tahunnya. Ini menunjukkan bahwa sistem hadiah belum dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa sistem yang adil dan transparan, ketidakpuasan, kebencian, iri hati, dan dengki dapat muncul dan mengurangi motivasi pegawai lainnya. Tentu saja, dalam konteks penelitian ini, dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, konflik internal, dan penurunan kepercayaan pada manajemen. Jadi, situasi ini dapat mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan (Robbins & Judge., 2019).

Di antara tantangan lain yang dihadapi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) adalah peningkatan kompleksitas pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan regulasi, kebutuhan pelayanan berbasis teknologi, dan peningkatan harapan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Dalam situasi seperti ini,

sistem penghargaan dan hukuman dapat berfungsi dengan baik untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Misalnya, memberikan penghargaan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan efisiensi tinggi dapat mendorong rekan kerja lain untuk lebih produktif. Di sisi lain, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak melakukan apa yang diharapkan dapat mendorong budaya kerja yang lebih profesional.

9 Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. *Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Saleh & Mardiana, 2021).

5 Pengaruh sistem yang diberikan dan hukuman terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui penelitian ini, yang akan menjadi penting karena dapat menunjukkan cara yang lebih baik untuk membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini juga diharapkan dapat membantu mengembangkan teori dan praktik manajemen

97

sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana sistem *reward* dan *punishment* dapat digunakan bersama dengan metode lain, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Pentingnya suatu sistem penghargaan serta sanksi untuk peningkatan dari kinerja sudah dibuktikan oleh penelitian yang terdahulu. Muchlis dkk (2023) mengadakan riset yang dilakukan oleh mereka di Puskesmas Gajah Mada Tembilahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu layanan baik sangat signifikan dalam meningkatkan kepuasan pasien, termasuk responsivitas, empati, serta kejelasan prosedur. Hal ini menandakan hasil layanan sangat dipengaruhi komitmen kinerja serta perilaku profesional. Riset Muchlis (2022) mengenai *e-commerce* pun menyatakan bahwa kepuasan pelanggan (*e-satisfaction*) memengaruhi keputusan pembelian ulang serta mencerminkan loyalitas dan juga kinerja organisasi sebab apresiasi dan kepuasan sistem kerja. Kedua studi tersebut menegaskan perihal tindakan organisasi yang berupa imbalan atau hukuman serta berdampak pada kepuasan juga kinerja individu pada sistem kerja. Oleh karena itu, sistem pengelolaan berdasarkan imbalan beserta sanksi perlu dikaji dengan seksama, serta perlu dilakukan di dalam konteks pada instansi publik seperti halnya di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat tema **“Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.”**

1.B Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah sistem pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah kombinasi penerapan sistem *reward* dan *punishment* dapat memengaruhi kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir?

1.C Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.C.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *Punishment* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

1.C.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen pada umumnya, khususnya terkait dengan pengetahuan tentang kinerja karyawan atau karyawan yang dipengaruhi oleh variabel yang lain.

b. Manfaat secara praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi acuan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja terutama dalam hal hadian dan hukuman terhadap pegawai atau karyawan.

2) Bagi Akedemisi

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia (msdm) dan diharapkan dapat menjadi perbandingan penelitian lain yang sama.

3) Bagi Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan

1.D Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penjelasan teoritis, penelitian terdahulu, uraian tentang kerangka pemikiran serta hipotesa, dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penelitian ini, yang berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA SINGKAT PENULIS

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.A Landasan Teori

2.A.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM bertugas untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Fungsi utama dari manajemen SDM adalah untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja organisasi.

Manajemen SDM mencakup beberapa aspek penting, di antaranya adalah rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Semua elemen ini berperan dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan terampil, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Secara umum, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Dengan pendekatan yang tepat dalam manajemen SDM, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan berdaya saing tinggi, yang

sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dan perubahan di dunia bisnis.

Menurut Sofiati (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang menitik beratkan perhatiannya terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif demi mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja (Armstrong & Taylor, 2020).

Menurut Dessler (2019), manajemen SDM melibatkan berbagai kegiatan, seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan terampil. Hal ini sejalan dengan tujuan utama manajemen SDM yang tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk menjaga kesejahteraan karyawan agar tetap termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Sementara itu, menurut Noe et al. (2021), manajemen SDM juga berfokus pada pengelolaan hubungan antara manajer dan karyawan. Dalam pandangan mereka, salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang. Proses ini juga mencakup peran penting manajemen dalam memberikan dukungan kepada karyawan dalam berbagai hal, seperti pelatihan

keterampilan dan program kesejahteraan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif.

Selanjutnya, Snell dan Bohlander (2019) menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi jangka panjang. Mereka menyatakan bahwa untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM yang diterapkan selaras dengan strategi bisnis. Selain itu, penting bagi organisasi untuk memiliki sistem yang efektif dalam menilai kinerja karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai sebagai motivasi agar karyawan terus berkontribusi secara maksimal.

Berdasarkan teori-teori tersebut, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang strategis untuk mengelola potensi sumber daya manusia secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, melalui berbagai kegiatan seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Manajemen SDM juga berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang.

2.A.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini penting karena SDM merupakan salah satu aset terpenting yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen SDM berfokus pada pengelolaan individu dan kelompok dalam organisasi, mulai dari perekrutan hingga pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Beberapa fungsi utama dalam manajemen SDM antara lain adalah perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan penghargaan, serta hubungan industrial.

1. Fungsi Manajemen SDM Menurut Dessler (2019)

Menurut Dessler (2019), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi ini meliputi:

- a. Perencanaan SDM: Proses untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Ini termasuk analisis tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi.
- b. Pengadaan SDM: Proses rekrutmen dan seleksi untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan.
- c. Pengembangan SDM: Menyediakan pelatihan dan program pengembangan keterampilan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.
- d. Pemeliharaan SDM: Fokus pada kesejahteraan karyawan melalui berbagai program, seperti kesejahteraan fisik, mental, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.
- e. Pengawasan SDM: Pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan harapan organisasi,

serta memberikan umpan balik untuk perbaikan.

2. Fungsi Manajemen SDM Menurut Noe et al. (2021)

Menurut Noe et al. (2021), fungsi manajemen SDM juga meliputi lima fungsi yang serupa, namun dengan fokus tambahan pada hubungan antara manajer dan karyawan. Fungsi-fungsi yang dijelaskan oleh Noe et al. (2021) adalah:

- a. Perencanaan dan Pengadaan SDM: Menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui analisis organisasi dan pasar tenaga kerja, serta memastikan rekrutmen dilakukan secara tepat agar memenuhi kebutuhan.
- b. Pengembangan Karyawan: Melibatkan pelatihan berkelanjutan yang mendukung peningkatan keterampilan dan pengembangan karier karyawan.
- c. Manajemen Kinerja: Fokus pada penetapan standar kinerja, pemantauan, serta evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi atau melampaui ekspektasi organisasi.
- d. Kesejahteraan Karyawan: Program kesejahteraan yang komprehensif, termasuk kesehatan mental dan fisik, yang mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan.
- e. Relasi Karyawan dan Manajemen: Menekankan pentingnya hubungan yang baik antara manajer dan karyawan melalui komunikasi terbuka dan saling menghargai.

3. Fungsi Manajemen SDM Menurut Mathis & Jackson (2020)

Mathis & Jackson (2020) memandang manajemen SDM dari sisi pengelolaan kinerja dan hubungan kerja yang lebih manusiawi.

Mereka mengemukakan bahwa fungsi utama dalam manajemen SDM adalah:

- a. Perencanaan SDM: Menyusun rencana jangka panjang terkait kebutuhan tenaga kerja yang mendukung strategi organisasi.
- b. Rekrutmen dan Seleksi: Memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan tepat untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam mendukung pekerjaan mereka.
- d. Peningkatan Kinerja: Fokus pada bagaimana meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja melalui program peningkatan kinerja.
- e. Penghargaan dan Kompensasi: Menyusun struktur kompensasi yang sesuai untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar terus bekerja secara optimal.
- f. Kesejahteraan Karyawan: Merancang program yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi.

Secara keseluruhan, fungsi manajemen SDM menurut berbagai ahli memiliki kesamaan dalam hal perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengawasan. Meskipun ada variasi dalam detailnya, inti dari fungsi-fungsi ini adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang terampil, kompeten, dan termotivasi, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi tersebut harus

1 diselaraskan dengan strategi bisnis organisasi agar dapat memberikan hasil yang optimal.

2.A.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

4 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM berfokus pada pengelolaan 57 tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Setiap ahli memiliki perspektif yang berbeda mengenai tujuan manajemen SDM, namun secara umum, tujuan tersebut berkaitan dengan efisiensi operasional, pengembangan potensi individu, serta menciptakan hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Dalam hal ini, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah tujuan-tujuan manajemen SDM menurut beberapa ahli yang dapat dijadikan acuan dalam penerapannya di organisasi.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2019)

- a. Menjamin organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten.
- b. Mengoptimalkan proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja.
- c. Mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.
- d. Memastikan setiap karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- e. Meningkatkan efektivitas operasional dan strategis organisasi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Armstrong & Taylor (2020)

- a. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja organisasi.
- b. Menciptakan hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan.
- c. Memelihara kesejahteraan fisik dan mental karyawan.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan.
- e. Menumbuhkan loyalitas dan motivasi di kalangan karyawan.
- f. Membantu karyawan untuk bekerja dengan optimal dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Noe et al. (2021)

- a. Mengembangkan potensi individu agar lebih terampil dan kompetitif.
- b. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.
- c. Menyediakan pembelajaran berkelanjutan untuk menjaga relevansi karyawan dengan perkembangan industri.
- d. Menjamin kontribusi maksimal dari setiap karyawan kepada organisasi.
- e. Meningkatkan kapabilitas SDM agar dapat bersaing di pasar yang terus berkembang.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan cara mengelola SDM secara efektif dan efisien. Tujuan tersebut meliputi peningkatan efisiensi dan produktivitas,

103 pengembangan keterampilan individu, menciptakan hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, serta memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.A.4 Definisi Kinerja

161 Kinerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Robbins & Judge (2019) mendefinisikan 1 kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dikaitkan dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. 4 Kinerja dapat diukur dari seberapa efektif individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, kinerja tidak hanya terfokus 109 pada hasil akhir tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas pekerjaan, seperti keterampilan, motivasi, dan komitmen.

5 Menurut Armstrong (2020), kinerja juga dapat dilihat sebagai kontribusi individu dalam organisasi yang diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa individu tersebut telah memenuhi ekspektasi atau bahkan melebihi standar yang ada. Selain itu, Armstrong menekankan bahwa evaluasi kinerja melibatkan pengukuran terhadap kompetensi, hasil yang tercapai, serta bagaimana individu berkontribusi terhadap budaya dan lingkungan kerja organisasi. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya tentang hasil yang dicapai, tetapi juga mengenai cara individu bekerja dan

kontribusinya dalam mendukung tujuan bersama.

15 Dessler (2019) memandang kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam organisasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Menurutnya, penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa seorang individu memiliki keahlian yang relevan dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilannya dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

4 63 McShane & Von Glinow (2018) juga memberikan pandangan tentang kinerja yang melibatkan perilaku individu dalam pekerjaan yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh hasil yang tercapai, tetapi juga oleh cara individu menjalankan pekerjaannya, termasuk efisiensi dan efektivitas dalam proses kerja. Penilaian kinerja, menurut McShane & Von Glinow, harus dilakukan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan memberikan penghargaan kepada individu yang berprestasi, serta mengembangkan potensi mereka agar lebih produktif.

75 133 Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai individu yang diukur dengan standar objektif yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup berbagai faktor, seperti kualitas, kuantitas, cara kerja, kompetensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Evaluasi kinerja tidak hanya mempertimbangkan hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses kerja dijalankan dan bagaimana individu

berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2.A.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan elemen-elemen yang dapat memengaruhi sejauh mana seseorang atau kelompok dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Faktor-faktor ini dapat bersifat internal maupun eksternal, dan masing-masing memiliki peran penting dalam menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta dukungan atau sumber daya yang tersedia. Kinerja yang tinggi sering kali dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor-faktor ini, di mana individu yang memiliki keterampilan yang sesuai, motivasi yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung akan cenderung memberikan hasil yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya dukungan, masalah dalam hubungan antar rekan kerja, atau hambatan eksternal lainnya dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi pengembangan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini dapat mencakup aspek-aspek seperti kemampuan individu, motivasi, kepuasan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang memadai. Semua elemen ini saling berinteraksi dan berperan dalam mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Armstrong (2020)

Menurut Armstrong (2020), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Kualitas Kepemimpinan: Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan arah yang jelas, mendukung, dan memberikan feedback yang konstruktif. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
- b. Lingkungan Kerja: Armstrong menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Suasana kerja yang positif akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.
- c. Penghargaan dan Pengakuan: Armstrong menekankan pentingnya sistem penghargaan dan pengakuan yang baik. Karyawan yang mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka cenderung akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
- d. Pengembangan Karier: Armstrong juga menyebutkan bahwa kesempatan untuk pengembangan karier adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa diberi kesempatan untuk berkembang lebih lanjut dalam organisasi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Dessler (2019)

Dessler (2019) mengidentifikasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Kemampuan dan Keterampilan Karyawan yang dimiliki oleh

karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Proses seleksi dan pelatihan yang tepat akan membantu meningkatkan kemampuan karyawan.

- b. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih keras dan lebih baik. Faktor motivasi ini dapat dipengaruhi oleh sistem penghargaan, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan dengan atasan.
- c. Kondisi Kerja dan Fasilitas yang memadai. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang baik, dengan fasilitas yang mendukung, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis & Jackson (2020)

Mathis & Jackson (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Budaya Organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang baik mendorong karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.
- b. Hubungan Kerja yang Harmonis, pentingnya hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik akan memiliki kinerja yang lebih baik.
- c. Sistem Penghargaan dan Pengakuan, penghargaan yang tepat, baik berupa finansial atau non-finansial, sangat mempengaruhi motivasi

dan kinerja karyawan.

2.A.6 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang individu atau tim berhasil dalam mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator kinerja sangat penting karena memberikan dasar yang objektif untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kerja, serta memberikan gambaran yang jelas mengenai area yang perlu diperbaiki atau dipertahankan. Indikator kinerja tidak hanya mengukur hasil atau output dari pekerjaan, tetapi juga proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Sebuah sistem indikator kinerja yang baik harus mencakup berbagai aspek, seperti pencapaian tujuan, kualitas, produktivitas, serta kemampuan dalam bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dengan indikator kinerja yang tepat, organisasi dapat melakukan penilaian yang adil dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

1. Indikator-Indikator Kinerja Menurut Armstrong (2020)

Menurut Armstrong (2020), indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan individu maupun organisasi meliputi:

- a. Produktivitas Kerja: Jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu sebagai hasil dari input yang diberikan. Indikator ini mengukur efisiensi dalam menghasilkan produk atau layanan.
- b. Kualitas Kerja: Penilaian terhadap hasil kerja karyawan yang mencakup tingkat kesalahan, ketepatan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas.

- c. Kehadiran dan Ketepatan Waktu: Tingkat kehadiran karyawan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Indikator ini mengukur kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- d. Inovasi dan Kreativitas: Kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif yang dapat meningkatkan proses kerja atau produk.
- e. Keberhasilan dalam Mencapai Tujuan: Kinerja karyawan dapat diukur dengan sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu tujuan individu maupun tujuan organisasi.

2. Indikator-Indikator Kinerja Menurut Dessler (2019)

Dessler (2019) mengidentifikasi beberapa indikator kinerja yang penting untuk organisasi dan individu, antara lain:

- a. Kualitas dan Kuantitas Output: Indikator ini mengukur seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan serta jumlah output yang mereka capai dalam waktu tertentu.
- b. Pengembangan Keterampilan: Mengukur sejauh mana karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Ini dapat menunjukkan kemajuan individu dalam hal penguasaan tugas-tugas yang lebih kompleks.
- c. Pengaruh terhadap Tim atau Kelompok: Kinerja individu juga dapat diukur dengan melihat dampaknya terhadap kinerja tim atau kelompok. Karyawan yang mampu bekerja dalam tim dan berkontribusi positif akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- d. Pencapaian Sasaran dan Target: Kemampuan karyawan dalam

106

mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi juga menjadi indikator utama dalam mengukur kinerja.

- e. Kepuasan Pelanggan atau Stakeholder: Kinerja organisasi atau individu sering kali diukur dari tingkat kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal. Kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik.

3. Indikator-Indikator Kinerja Menurut Mathis & Jackson (2020)

Mathis & Jackson (2020) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi beberapa hal berikut:

- a. Pencapaian Tujuan Individu dan Organisasi: Kinerja dapat diukur dengan sejauh mana tujuan individu atau organisasi tercapai. Pencapaian tujuan ini mencakup berbagai aspek seperti pencapaian target produksi, penjualan, atau kepuasan pelanggan.
- b. Pengembangan Kompetensi: Indikator ini mengukur seberapa besar kompetensi karyawan berkembang seiring waktu melalui pengalaman dan pelatihan yang diberikan.
- c. Kontribusi terhadap Budaya Organisasi: Karyawan yang berkontribusi terhadap budaya positif di dalam organisasi, seperti meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan semangat kerja, akan dinilai lebih tinggi dalam hal kinerja.
- d. Tingkat Retensi Karyawan: Kinerja karyawan juga bisa dilihat dari tingkat retensi atau daya tahan mereka dalam organisasi. Karyawan yang bertahan lama cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan berkontribusi positif pada organisasi.
- e. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja karyawan juga menjadi indikator

kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen pada pekerjaan mereka.

2.A.7 Definisi *Reward*

Menurut Armstrong & Taylor (2020), *reward* adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi atau prestasi yang telah mereka capai dalam mencapai tujuan organisasi. *Reward* ini dapat berupa dua jenis penghargaan: finansial dan non-finansial. *Reward* finansial mencakup gaji, bonus, insentif, serta tunjangan yang bersifat moneter, sedangkan *reward* non-finansial mencakup pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan peningkatan kualitas hidup kerja. Kedua jenis penghargaan ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus berprestasi dan berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan *reward* yang tepat akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dessler (2019) menyatakan bahwa *reward* berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan dan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan. *Reward* dapat dibagi menjadi dua kategori utama: *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards*. *Intrinsic rewards* adalah penghargaan yang datang dari dalam diri individu, seperti rasa puas, pencapaian pribadi, atau rasa bangga atas keberhasilan yang dicapai. Sementara itu, *extrinsic rewards* mencakup penghargaan yang diberikan oleh organisasi, seperti gaji, bonus, promosi, atau fasilitas lainnya. Pentingnya pemberian *reward* yang adil dan transparan untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan, yang

akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Noe et al. (2021) mengemukakan bahwa *reward* merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengelola dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Mereka membagi *reward* menjadi dua kategori utama, yaitu *monetary rewards* dan *non-monetary rewards*. *Monetary rewards* mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif yang memberikan manfaat finansial langsung kepada karyawan. Sementara itu, *non-monetary rewards* mencakup penghargaan, pengakuan atas pencapaian, dan kesempatan untuk pengembangan karir yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Noe et al. menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan karir dan pembelajaran berkelanjutan sebagai bagian dari *reward* untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kontribusi mereka pada organisasi.

Dari berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa *reward* memainkan peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan dapat berupa finansial dan non-finansial, yang masing-masing memiliki dampak berbeda dalam memotivasi karyawan. *Reward* finansial memberikan penghargaan langsung yang dapat meningkatkan motivasi kerja secara eksternal, sedangkan *reward* non-finansial berfokus pada penghargaan intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Pengelolaan

4 *reward* yang efektif dapat meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

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

63 Pemberian hadiah (*reward*) memiliki tujuan yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Secara umum, hadiah diberikan untuk menghargai karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa atau pencapaian tertentu yang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian hadiah juga berfungsi sebagai alat untuk memotivasi individu agar tetap berkomitmen pada pekerjaan mereka, meningkatkan loyalitas kepada perusahaan, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Hadiah dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial, dan tujuannya harus jelas agar pemberian hadiah tersebut dapat memberikan dampak yang positif, baik untuk individu maupun organisasi. Tujuan pemberian hadiah yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan terarah.

1. Tujuan Pemberian Hadiah (*reward*) menurut Armstrong & Taylor (2020)

- a. Meningkatkan motivasi karyawan: Memberikan penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan berusaha lebih keras mencapai tujuan organisasi.
- b. Mengakui kontribusi dan prestasi: *Reward* bertujuan untuk mengakui usaha dan prestasi karyawan yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi.
- c. Mendorong loyalitas dan komitmen: Penghargaan yang adil dapat

meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

- d. Memperkuat perilaku yang diinginkan: *Reward* digunakan untuk memperkuat perilaku positif dan produktif yang sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

2. Tujuan Pemberian Hadiah (*reward*) menurut Dessler (2019)

- a. Menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan: Pemberian *reward* bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja keras dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan yang berkualitas: *Reward* yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai, mengurangi tingkat turnover, dan mempertahankan bakat terbaik dalam organisasi.
- c. Menciptakan budaya kerja yang positif: *Reward* juga berfungsi untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung dan positif, di mana karyawan merasa dihargai atas kontribusinya terhadap organisasi.
- d. Meningkatkan kepuasan kerja: *Reward* berfungsi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan semangat kerja mereka.

3. Tujuan Pemberian Hadiah (*reward*) menurut Noe et al. (2021)

- a. Mengembangkan potensi karyawan: *Reward* digunakan untuk mendorong karyawan agar mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

- 51 b. Meningkatkan keterlibatan karyawan: *Reward* bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan komitmen terhadap organisasi.
- 47 c. Menarik dan mempertahankan talenta terbaik: Dengan memberikan *reward* yang menarik, organisasi dapat menarik karyawan yang berkualitas dan mempertahankan mereka untuk jangka panjang.
- d. Mendorong pengembangan karir: *Reward* juga digunakan untuk mendorong karyawan dalam pengembangan karir mereka, memberikan insentif untuk terus berkembang dan mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pemberian hadiah (*reward*) secara keseluruhan adalah untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, serta untuk memperkuat perilaku positif yang sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan pengelolaan *reward* yang tepat, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendorong mereka untuk terus berkembang, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

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

11 Indikator pemberian hadiah (*reward*) merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai kapan dan bagaimana pemberian hadiah harus diberikan kepada individu atau kelompok yang menunjukkan kinerja atau perilaku yang sesuai dengan standar organisasi. Pemberian hadiah dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial dan bertujuan untuk memotivasi individu agar terus meningkatkan kinerja, serta memberikan pengakuan atas usaha dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Indikator-indikator pemberian hadiah yang efektif harus mempertimbangkan berbagai faktor, seperti pencapaian yang dicapai, keadilan dalam pemberian, serta tujuan jangka panjang organisasi. Hadiah yang tepat dan terukur dapat menciptakan rasa penghargaan yang lebih besar di dalam organisasi, meningkatkan motivasi karyawan, dan memperbaiki hubungan antara karyawan dan organisasi.

1. Indikator Pemberian Hadiah (*reward*) menurut Armstrong & Taylor (2020)

- a. Kinerja yang luar biasa: *Reward* diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.
- b. Pencapaian tujuan organisasi: Penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- c. Komitmen dan loyalitas: Karyawan yang menunjukkan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi berhak menerima penghargaan sebagai bentuk pengakuan.
- d. Perilaku yang sesuai dengan nilai perusahaan: Karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, seperti integritas dan etika kerja, mendapat *reward*.
- e. Pencapaian dalam pengembangan diri: *Reward* diberikan kepada karyawan yang aktif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan atau pendidikan.

2. Indikator Pemberian Hadiah (*reward*) menurut Dessler (2019)

- a. Kinerja individu yang optimal: *Reward* diberikan berdasarkan evaluasi

kinerja individu yang memenuhi atau melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan.

- b. Inovasi dan kreativitas: Penghargaan diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah atau berinovasi di tempat kerja.
- c. Pengaruh positif terhadap tim: *Reward* juga diberikan kepada karyawan yang berkontribusi positif terhadap dinamika dan keberhasilan tim dalam mencapai tujuan.
- d. Pencapaian target jangka panjang: Penghargaan diberikan ketika karyawan mencapai target atau sasaran jangka panjang yang telah disepakati bersama.
- e. Peningkatan produktivitas: Indikator lainnya adalah peningkatan produktivitas kerja, di mana karyawan yang meningkatkan output kerja berhak memperoleh *reward*.

3. Indikator Pemberian Hadiah (*reward*) menurut Noe et al. (2021)

- a. Pencapaian tujuan pribadi dan profesional: *Reward* diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai tujuan pribadi dan profesional yang ditetapkan oleh organisasi.
- b. Pencapaian hasil yang terukur: Karyawan yang berhasil mencapai hasil yang terukur sesuai dengan kriteria organisasi akan menerima penghargaan.
- c. Pemenuhan standar kualitas: Penghargaan diberikan berdasarkan kemampuan karyawan untuk memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- d. Kontribusi terhadap pengembangan tim: *Reward* diberikan kepada

karyawan yang berkontribusi dalam pengembangan tim atau kelompok kerja, baik dalam hal keterampilan maupun kinerja.

- e. Tingkat kepuasan pelanggan: Karyawan yang berperan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan melalui layanan atau produk yang ditawarkan akan diberikan penghargaan.

2.A.10 Definisi *Punishment*

Armstrong (2020) menjelaskan bahwa hukuman dalam konteks manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan tindakan disipliner yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap kebijakan organisasi. Meskipun tidak secara eksplisit mendefinisikan "hukuman", Armstrong mengungkapkan bahwa tindakan seperti peringatan, skorsing, atau pemecatan dapat diterapkan untuk menegakkan aturan dan menjaga keteraturan di tempat kerja. Penerapan hukuman harus adil dan proporsional untuk memastikan efektivitasnya dalam memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Dessler (2019) menguraikan hukuman sebagai langkah korektif untuk merespons perilaku buruk yang dilakukan oleh karyawan. Hukuman yang dimaksud dapat berupa peringatan tertulis, skorsing, atau pemecatan, yang bertujuan untuk mengembalikan karyawan pada perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan. Pentingnya konsistensi dan keadilan dalam penerapan hukuman untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan sehat, serta untuk menghindari ketidakpuasan yang dapat merusak hubungan kerja.

Mathis dan Jackson (2020) menjelaskan bahwa hukuman dalam manajemen sumber daya manusia merujuk pada tindakan yang diambil

untuk mengatasi pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan. Mereka mencatat bahwa hukuman bisa berupa peringatan lisan atau tertulis, hingga pemecatan dalam kasus yang lebih serius. Penerapan hukuman yang jelas dan terstruktur bertujuan untuk menjaga standar perilaku dan kinerja di organisasi, serta memberi contoh bagi karyawan lain mengenai konsekuensi dari pelanggaran terhadap aturan yang ada.

Penjelasan dari ketiga ahli ini menunjukkan bahwa hukuman dalam konteks manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada tindakan disipliner yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku, menjaga disiplin, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan yang berlaku dalam organisasi.

2.A.11 Tujuan Pemberian Hukuman (Punishment)

Pemberian hukuman (*punishment*) dalam konteks manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga ketertiban dan disiplin dalam organisasi. Setiap ahli memberikan pandangan mengenai tujuan pemberian hukuman yang berbeda, namun semuanya berfokus pada perbaikan perilaku karyawan, pemeliharaan aturan yang ada, dan penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan tertib. Hukuman bukan hanya berfungsi sebagai respons terhadap pelanggaran, tetapi juga sebagai alat untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai dengan standar organisasi dan untuk memberikan contoh kepada karyawan lain mengenai konsekuensi dari tindakan yang tidak sesuai. Berikut adalah tujuan pemberian hukuman menurut beberapa teori ahli:

1. Tujuan Pemberian Hukuman (*punishment*) menurut Armstrong (2020)

- 54
- a. Menegakkan Aturan dan Kebijakan Organisasi Hukuman bertujuan untuk memastikan bahwa aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam organisasi diikuti dengan baik oleh semua karyawan.
 - b. Memberikan Contoh kepada Karyawan Lain Pemberian hukuman diharapkan memberikan contoh yang jelas bagi karyawan lain mengenai konsekuensi dari pelanggaran aturan, untuk mencegah perilaku serupa dan menjaga disiplin secara keseluruhan.

2. Tujuan Pemberian Hukuman (*punishment*) menurut Dessler (2019)

- 14
- a. Mengoreksi Perilaku yang Tidak Sesuai Salah satu tujuan utama pemberian hukuman adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar aturan atau kebijakan organisasi, dengan harapan perilaku tersebut akan berubah menjadi lebih baik setelah dihukum.
 - 4 b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat Hukuman yang diterapkan secara adil dan konsisten bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan mengurangi ketidakpuasan yang dapat merusak hubungan antara manajer dan karyawan.

3. Tujuan Pemberian Hukuman (*punishment*) menurut Mathis dan Jackson (2020)

- 4
- a. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Tertib Pemberian hukuman bertujuan untuk menjaga ketertiban dan kedisiplinan di tempat kerja. Dengan tindakan disipliner yang sesuai, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan yang berlaku, menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas.
 - b. Mengurangi Ketidakadilan Hukuman yang adil dan konsisten

membantu mengurangi potensi ketidakadilan dalam organisasi. Hal ini penting untuk mempertahankan moral dan kepercayaan karyawan terhadap kebijakan yang ada.

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

Indikator pemberian hukuman dalam manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk memastikan bahwa hukuman yang diberikan efektif, adil, dan proporsional terhadap pelanggaran yang dilakukan. Setiap ahli teori memberikan kriteria yang berbeda-beda untuk menilai dan memastikan penerapan hukuman sesuai dengan prinsip-prinsip yang benar. Indikator-indikator ini meliputi faktor-faktor yang berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan, prosedur yang diterapkan dalam pemberian hukuman, serta tindak lanjut yang diambil setelah hukuman dijatuhkan. Dengan mempertimbangkan indikator-indikator tersebut, pemberian hukuman diharapkan tidak hanya dapat mendisiplinkan karyawan, tetapi juga memperbaiki perilaku mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif. Berikut adalah indikator pemberian hukuman menurut beberapa ahli:

1. Indikator Pemberian Hukuman (*punishment*) Armstrong (2020)

a. Kejelasan Aturan yang Dilanggar

Hukuman diberikan ketika pelanggaran terhadap aturan organisasi jelas terjadi. Kejelasan ini penting agar karyawan memahami dengan tepat apa yang dilanggar dan konsekuensi yang ditimbulkan.

b. Konsistensi dalam Penerapan Hukuman

Penerapan hukuman harus dilakukan secara konsisten, tanpa adanya diskriminasi. Hal ini untuk memastikan bahwa semua karyawan

diperlakukan dengan adil dan merata, menciptakan rasa kepercayaan terhadap kebijakan organisasi.

c. Tindak Lanjut yang Tepat Setelah Hukuman

Armstrong menekankan bahwa setelah pemberian hukuman, harus ada tindak lanjut yang memadai, seperti pemantauan perubahan perilaku karyawan dan memberikan dukungan atau pelatihan jika diperlukan.

2. Indikator Pemberian Hukuman (*punishment*) menurut Dessler (2019)

a. Tingkat Keseriusan Pelanggaran

Hukuman diberikan berdasarkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran yang lebih berat, seperti penipuan atau pelanggaran besar lainnya, harus diberikan hukuman yang lebih berat (misalnya pemecatan), sementara pelanggaran ringan bisa diberikan peringatan atau teguran.

b. Prosedur yang Jelas

Prosedur penerapan hukuman harus mengikuti aturan yang sudah ditetapkan dengan jelas, dan semua pihak yang terlibat harus memahami proses ini untuk memastikan bahwa pemberian hukuman dilakukan secara adil dan transparan.

c. Pemberian Kesempatan untuk Pembelaan

Sebelum hukuman diterapkan, karyawan harus diberikan kesempatan untuk memberikan klarifikasi atau pembelaan diri. Hal ini untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada informasi yang lengkap dan akurat.

3. Indikator Pemberian Hukuman (*punishment*) menurut Mathis dan Jackson (2020)

a. Proportionalitas Hukuman terhadap Pelanggaran

Hukuman yang diberikan harus sesuai atau proporsional dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Hukuman yang terlalu berat untuk pelanggaran kecil dapat menciptakan ketidakadilan, sementara hukuman yang terlalu ringan dapat meremehkan keseriusan pelanggaran.

b. Tindak Lanjut dan Rehabilitasi

Setelah pemberian hukuman, penting untuk memastikan adanya upaya untuk rehabilitasi atau perbaikan. Hal ini dapat melibatkan pelatihan atau pembinaan agar karyawan tidak mengulang kesalahan yang sama.

c. Transparansi dalam Penerapan Hukuman

Proses pemberian hukuman harus dilakukan dengan transparan, di mana alasan pemberian hukuman dijelaskan dengan jelas kepada karyawan yang bersangkutan, agar mereka memahami mengapa hukuman tersebut diberikan dan bagaimana cara menghindari kesalahan serupa di masa depan.

2.B Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Syafiq, S. S.(2021)	Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja	Motivasi, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pemberian reward, dan punishment

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
		Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)		berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2	Mardiana, A., & Saleh, A. (2021)	Pemberian <i>Reward</i> terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam	<i>Reward</i> , Motivasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini memberikan petunjuk bahwa pemberian reward dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka.
3	Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dan punishment secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Prabaswara, B. A., & Piliyanto, E. A. (2024)	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pemberian reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana keduanya saling mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.
5	Nurpita, E.	Pengaruh	Motivasi, <i>Reward</i> ,	Hasil penelitian ini

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
	(2024)	Motivasi, Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) dan Hukuman (<i>Punishment</i>) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar	<i>Punishment</i> , Kinerja Pegawai	mengindikasikan bahwa motivasi, pemberian reward, dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar.

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

2.C Kerangka Pemikiran

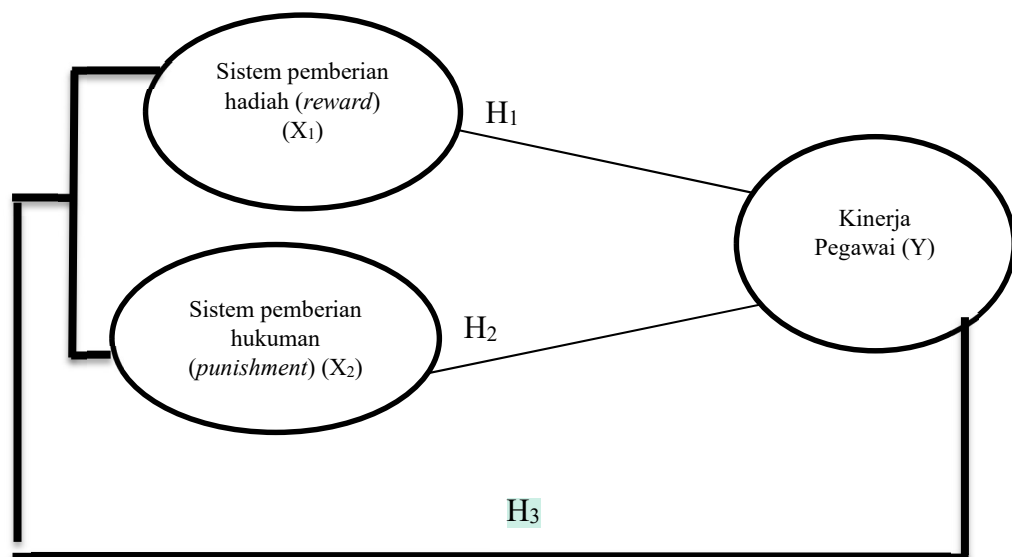
Menurut Ghozali (2018), kerangka pemikiran dalam suatu penelitian adalah sebuah pola pikir yang menggambarkan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya, yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Dalam konteks penelitian, kerangka pemikiran digunakan untuk menghubungkan teori yang ada dengan variabel-variabel yang akan diuji, serta mengarahkan peneliti dalam memahami hubungan antar variabel tersebut. Kerangka pemikiran tidak hanya berfungsi sebagai gambaran konseptual yang menjelaskan fenomena yang diteliti, tetapi juga sebagai panduan untuk menyusun langkah-langkah penelitian yang sistematis dan terarah. Dengan adanya kerangka pemikiran, peneliti dapat lebih mudah merumuskan hipotesis dan fokus dalam mengeksplorasi hubungan antar variabel, sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih jelas dan mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

Sistem pemberian hadiah (*reward*) dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, karena memberikan pengakuan dan penghargaan atas

pencapaian yang telah dilakukan. Selain itu, pemberian hukuman (*punishment*) dapat menjadi bentuk pengendalian dan memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak memenuhi kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran ini menunjukkan adanya hubungan antara *reward*, *punishment*, dan kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang diteliti adalah sistem pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*), yang diharapkan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (Sumber : Data Olahan 2025).

2.D Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis ini bersifat prediktif dan memberikan arah dalam penelitian untuk menentukan apakah

suatu variabel memengaruhi variabel lain. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dirumuskan sebelum pengumpulan data, dan hasil uji hipotesis akan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, tergantung pada bukti yang ditemukan dalam penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Diduga Sistem pemberian *reward* (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.
2. H_2 : Diduga Sistem pemberian *punishment* (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.
3. H_3 : Diduga Sistem pemberian *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

2.E Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan didefinisikan secara operasional agar mudah diukur dan dianalisis secara kuantitatif. Tujuan dari penyusunan konsep operasional ini adalah untuk memberikan kejelasan mengenai ruang lingkup dan batasan masing-masing variabel yang akan diteliti. Terdapat tiga variabel utama yang dikaji, yaitu variabel dependen kinerja pegawai (Y), serta dua variabel independen yaitu sistem pemberian hadiah (*reward*) (X_1) dan sistem pemberian hukuman (*punishment*) (X_2). Masing-masing variabel dijelaskan melalui definisi,

indikator, dan skala pengukuran yang digunakan

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mathis & Jackson, 2020).	1. Pencapaian tujuan kerja individu dan Lembaga 2. Kemampuan mengembangkan kompetensi 3. Partisipasi dalam budaya organisasi 4. Tingkat retensi pegawai 5. Kepuasan dalam bekerja (Mathis & Jackson, 2020)	Skala Ordinal
2	Pemberian Hadiah (Reward) (X1)	Segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi atau pencapaian karyawan secara positif dan konstruktif (Armstrong & Taylor, 2020).	1. Capaian kinerja unggul 2. Loyalitas dan komitmen kerja 3. Kepatuhan terhadap nilai dan norma organisasi 4. Produktivitas yang meningkat (Dessler, 2019) 5. Perkembangan pribadi dalam tugas (Noe et al., 2021)	Skala Ordinal
3	Pemberian Hukuman (Punishment) (X2)	Tindakan korektif yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran atau tidak mencapai target kinerja tertentu (Dessler, 2019).	1. Tingkat kesalahan yang dilakukan 2. Prosedur pemberian sanksi yang jelas 3. Kesesuaian antara pelanggaran dan sanksi (Mathis & Jackson, 2020) 4. Kesempatan melakukan pembelaan 5. Keterbukaan dalam proses pemberian hukuman	Skala Ordinal

Sumber : Data Olahan 2025.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.A Objek Dan Waktu Penelitian

3.A.1 Objek

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

3.A.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian diperkirakan pada bulan Januari sampai Juli 2025.

3.B Jenis Dan Sumber Data

3.B.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika (Sugiyono, 2022). Adapun datanya diperoleh dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang dalam penelitian.
- b. Data kualitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa pernyataan atau tidak berbentuk angka-angka. (Sugiyono, 2022), seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang dalam penelitian.

3.B.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sugiyono (2022), data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data ini asalnya dari responden dalam penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan maupun secara online pegawai yang

1 bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

27 b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.C Populasi Dan Sampel

23 3.C.1 Populasi

1 Populasi ialah sebuah daerah generalisasi, dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai (Sugiyono, 2022). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 64 orang pegawai.

3.C.2 Sampel

66 Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan ukuran sampel ialah sebuah upaya dalam melakukan penentuan besaran sampel yang dipilih untuk melakukan sebuah penelitiannya (Sugiyono, 2022). Pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan cara *sampling jenuh* atau metode sensus adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika 105 populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dalam penelitian ini yang 20

menjadi sampel adalah sebanyak 64 (Enam Puluh Empat) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

3.D Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan teknik pengambilan data dengan studi lapangan. Data dikumpulkan dengan cara mengadakan pengamatan dengan bersumber dari:

1. Kuisisioner

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2022) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun Masing-masing item pertanyaan kemudian diukur dengan menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran yaitu:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2. Referensi dari Penelitian Terdahulu dan Literatur

Menurut Sekaran (2019) survei literatur merupakan dokumentasi dari tinjauan menyeluruh terhadap karya publikasi dan nonpublikasi dari sumber skunder dalam bidang minat khusus peneliti. Dalam penelitian ini

survey literatur dilakukan di perpustakaan dengan mengacu pada buku dan skripsi sebagai sumber penelitian terdahulu untuk mendapatkan sumber data yang relevan.

3. Browsing internet

Merupakan teknik pengumpulan data dengan menjalajahi internet guna mencari dan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian.

3.E Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2022). Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain, agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengambil keputusan.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Tahap-tahap pengujian dilakukan dengan perhitungan jawaban responden, uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesa. Analisa data tersebut diantaranya:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner, dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu korelasi antar item dengan skor total dalam satu variabel. Salah satu yang diuji validitasnya adalah kuesioner penelitian. Valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat diukur dengan menggunakan program dari SPSS dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 karena dinilai cukup mewakili, dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan pada penelitian ilmu sosial. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga dinyatakan valid (Noviani, dkk, 2020).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut Menurut Sugiyono (2022) jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka item

pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) versi 24.0.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Cronbach Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- 2) Cronbach Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas
- 3) Tabel interpretasi nilai r korelasi product moment.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas bertujuan mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi secara normal. data residual dapat berdistribusi secara normal jika Asymp. Sig (2-tailed) lebih tinggi dari nilai $\alpha = 5\%$. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak. Dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One Sampel *Kolmogorov-Smirnov* (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal (Ghozali, 2021).

13

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2021).

10

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2018).

85

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen maka akan digunakan pengujian

menggunakan regresi linier berganda untuk dapat membuktikan pengaruh yang terdapat dalam hipotesa penelitian. Menggunakan metode regresi linear berganda karena variabel independen yang ada lebih dari satu, yaitu terdapat dua (2) variabel independen (Sistem Pemberian Hadiah dan Hukuman) sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja. Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \dots, \beta_n$ = Koefisien Regresi Variabel Independen

X_1 = Sistem Pemberian Hadiah (Reward)

X_2 = Hukuman (Punishment)

ε = Standar *Error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat (Ghozali, 2021). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel independen/bebas terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R mendekati 0 maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen/terikat sangat terbatas.

6

b. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi (probabilitas) dari suatu t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah menentukan dasar pengambilan keputusan dan menarik kesimpulan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 dengan dasar jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6

c. Uji Simultan (F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dari suatu uji F dengan tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan

11

keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar >0.05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, namun apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.A Gambaran Umum Objek Penelitian

4.A.1 Sejarah Singkat DPMPTSP Kab Indragiri Hilir

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu perangkat daerah strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir yang berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah melalui pengelolaan sektor penanaman modal dan pelayanan publik yang efisien. Pembentukan dinas ini dilatarbelakangi oleh kebijakan nasional yang mendorong penyederhanaan proses perizinan dan pelayanan publik, serta upaya pemerintah daerah dalam menciptakan iklim investasi yang sehat dan kompetitif.

Secara historis, pelayanan perizinan di Kabupaten Indragiri Hilir sebelumnya tersebar dan dikelola oleh masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis. Hal ini kerap menimbulkan ketidakefisienan, tumpang tindih kewenangan, dan rendahnya kepuasan publik akibat proses yang berbelit-belit dan kurang transparan. Sebagai respons atas tantangan tersebut, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir melakukan penyesuaian kelembagaan dengan membentuk DPMPTSP sebagai lembaga satu pintu yang bertugas melayani perizinan dan non-perizinan secara terintegrasi, terpadu, dan transparan.

DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk berdasarkan amanat Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan ditindaklanjuti oleh regulasi daerah yang

mengatur struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta mekanisme pelayanan. Pembentukan instansi ini merupakan bagian dari reformasi birokrasi, khususnya dalam mewujudkan pelayanan publik yang cepat, tepat, mudah diakses, dan memberikan kepastian hukum bagi para pelaku usaha maupun masyarakat umum.

Dalam implementasinya, DPMPTSP tidak hanya menjadi pusat pelayanan administratif, tetapi juga menjadi aktor utama dalam promosi investasi daerah. Instansi ini bertugas mengidentifikasi potensi dan peluang investasi di berbagai sektor, menyusun strategi promosi, menjalin kerja sama dengan berbagai pihak termasuk investor dalam dan luar negeri, serta memfasilitasi realisasi investasi melalui pendampingan dan kemudahan prosedural. Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan modern, DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir telah mengadopsi sistem pelayanan berbasis digital melalui aplikasi online dan website resmi yang menyediakan informasi, pendaftaran, hingga pelacakan status perizinan secara daring. Inisiatif ini menunjukkan komitmen dinas dalam meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas pelayanan publik di era digital.

Secara umum, DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir berperan sebagai jembatan antara pemerintah dengan pelaku usaha dan masyarakat dalam menciptakan tata kelola perizinan yang profesional serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir.

4.A.2 Visi dan Misi DPMPTSP Kab Indragiri Hilir

a. Visi

"Terwujudnya pelayanan perizinan dan non-perizinan yang prima serta iklim penanaman modal yang kondusif di Kabupaten Indragiri Hilir."

Visi ini mencerminkan tekad DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir untuk menjadi instansi pelayanan publik yang unggul dalam mendukung pembangunan daerah melalui pelayanan perizinan yang berkualitas dan peningkatan realisasi investasi.

b. Misi

Untuk merealisasikan visi tersebut, DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir menetapkan beberapa misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha, melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kinerja yang berkesinambungan.
2. Menyediakan sistem pelayanan yang transparan, cepat, mudah, dan terjangkau, dengan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pelayanan berbasis digital.
3. Meningkatkan promosi potensi dan peluang investasi daerah, melalui penyusunan profil investasi, partisipasi dalam forum investasi, serta menjalin kerja sama dengan mitra strategis baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional.
4. Mendorong realisasi investasi yang berkualitas dan berkelanjutan, dengan memberikan kemudahan, pendampingan, serta penyelesaian hambatan yang dialami oleh calon investor dan investor aktif.

5. Membangun kerja sama yang sinergis antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat, dalam menciptakan iklim usaha yang sehat, kompetitif, dan inklusif.

4.B Hasil Penelitian

4.B.1 Dekripsi Responden

Berikut ini disajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini. Responden adalah pegawai aktif di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir, yang berjumlah sebanyak 64 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring melalui google form kepada seluruh pegawai yang menjadi sampel penelitian. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, umur dan golongan jabatan digambarkan sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
1.	SMA	20	31,25%
2.	D3	8	12,5%
3	S1	32	50
4	S2	4	6,25
Jumlah		64	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 32 orang (50%), disusul oleh lulusan SMA sebanyak 20 orang (31,25%), lulusan Diploma Tiga (D3) sebanyak 8 orang (12,5%), dan lulusan Magister (S2) sebanyak 4 orang

(6,25%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai DPMPSTSP Kabupaten Indragiri Hilir memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

b. Umur Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Umur Responden

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Di bawah 30 tahun	10	15,6%
2	30 – 39 tahun	22	34,4%
3	40 – 49 tahun	20	31,3%
4	Di atas 50 tahun	12	18,7%
Jumlah		64	100%

Sumber : Data Diolah 2025.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden diperkirakan berada pada rentang usia produktif, yaitu 30–49 tahun, yang merupakan kelompok usia dengan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab kerja yang tinggi dalam lingkungan birokrasi. Kelompok usia di atas 50 tahun biasanya menduduki posisi strategis dengan masa kerja yang lebih panjang, sedangkan usia di bawah 30 tahun cenderung diisi oleh staf atau pegawai baru.

Sebanyak 10 responden atau sekitar 15,6% berasal dari kelompok usia muda yang umumnya merupakan staf baru dengan golongan II/c atau penata muda awal. Kelompok ini kemungkinan besar baru memulai karier di instansi ini, dengan pengalaman kerja yang masih minim, dan sedang dalam tahap adaptasi terhadap budaya kerja birokrasi maupun pemahaman terhadap tugas-tugas administrasi. Selanjutnya, kelompok terbesar dalam tabel ini adalah mereka yang berjumlah 22 orang atau 34,4% dari total responden. Kelompok ini didominasi oleh staf tetap dengan golongan III/a hingga III/c, serta sebagian berasal dari jabatan fungsional. Persentase ini

menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada dalam fase karier menengah, yang telah melewati tahap awal dan sedang berkembang dalam kapasitas teknis maupun administratif. Sebanyak 20 responden atau sekitar 31,3% berada pada kategori yang lebih tinggi, yakni penata tingkat I atau pembina awal. Kelompok ini mencerminkan pegawai dengan tingkat pengalaman menengah hingga lanjut, yang biasanya telah menjalani pelatihan kepemimpinan dan memiliki tanggung jawab lebih besar, seperti pembinaan staf di bawahnya atau pelaksanaan program yang bersifat lintas bagian. Proporsi ini menunjukkan bahwa DPMPTSP Inhil memiliki struktur organisasi yang relatif matang, dengan porsi pegawai berpengalaman yang cukup besar untuk mendukung stabilitas dan kesinambungan kinerja. Sementara itu, sebanyak 12 responden atau 18,7% tergolong sebagai pejabat senior yang menduduki jabatan struktural tinggi, umumnya dengan pangkat IV/a hingga IV/b. Meski proporsinya tidak sebesar kelompok lain, keberadaan pejabat tinggi ini sangat krusial dalam pengambilan keputusan strategis dan pengawasan kebijakan pelayanan publik di tingkat makro. Proporsi ini juga menunjukkan adanya kesinambungan jenjang karier yang memungkinkan staf dari level bawah untuk naik ke posisi puncak sesuai pengalaman dan kompetensi yang dimiliki. Secara keseluruhan, komposisi ini mendukung pelaksanaan fungsi pelayanan publik secara efektif karena terdapat kombinasi antara energi dan semangat pegawai muda, kestabilan teknis dari pegawai menengah, serta arahan strategis dari para pejabat senior.

c. Pangkat/Golongan/Jabatan Responden

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kab Inhil merupakan lembaga yang menangani urusan penanaman modal dan pelayanan perizinan serta berperan dalam pengembangan iklim penanaman modal. Jumlah pegawai di dalam DPMPTSP Kab Inhil sebanyak 64 orang. Yang mana 31 orang ASN dan 33 orang Non ASN. Berikut adalah jumlah pegawai yang ada pada DPMPTSP Kab Inhil sesuai dengan Pangkat/golongan/jabatan.

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan/Jabatan

No.	Pangkat/Golongan/Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pembina Tk.I-IV/b	6	9,4%
2	Pembina - IV/a	2	3,1%
3	Penata Tk.I - III/d	12	18,8%
4	Penata - III/c	1	1,6%
5	Penata Muda Tk. I - III/b	3	4,7%
6	Penata Muda - III/a	4	6,3%
7	Pengatur - II/c	3	4,7%
8	Staff	33	51,6%
	Total	64	100%

Sumber : Laporan kinerja DPMPTSP 2024

Tabel 4.3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan pangkat, golongan, dan jabatan yang mereka duduki di lingkungan DPMPTSP Inhil. Sebagian besar responden, yaitu sebanyak 33 orang atau 51,6%, merupakan staf tanpa jabatan struktural tertentu. Hal Ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga kerja di instansi tersebut terdiri dari pelaksana umum atau pegawai yang belum memegang jabatan struktural maupun fungsional formal. Kelompok kedua terbesar adalah dari golongan Penata Tingkat I (III/d), yang terdiri dari 12 responden, atau 18,8% dari seluruh kelompok, yang termasuk dalam jajaran menengah ke atas dan menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan telah mencapai tingkat kepangkatan menengah-

lanjut. Dengan pengalaman kerja yang luas, karyawan jenis ini lebih percaya diri untuk menangani tugas yang lebih kompleks, baik secara teknis maupun dalam pengawasan. Sebanyak 6 responden atau 9,4% berasal dari golongan Pembina Tingkat I (IV/b), dan 2 responden atau 3,1% berasal dari golongan Pembina Tingkat A (IV/a). Meskipun jumlah karyawan pada tingkat ini relatif kecil, mereka sangat penting karena mereka memegang jabatan struktural senior yang bertanggung jawab atas pengurusan kebijakan, pengambilan keputusan strategi, dan pelatihan karyawan di bawahnya. Keberadaan pejabat tinggi ini menandakan bahwa DPMPTSP Inhil memiliki struktur organisasi yang lengkap dan jenjang karier yang terbuka.

Sementara itu, ada 4 pegawai dari tingkat III/a dan III/b (masing-masing 6,3% dan 4,7%), dan 3 pegawai dari tingkat II/c (pengatur) (masing-masing 4,7%). Pegawai dalam kelompok ini mungkin masih memiliki masa kerja yang relatif singkat atau sedang dalam proses naik pangkat. Kehadiran mereka menunjukkan bahwa ada regenerasi dan konsistensi dalam struktur staf instansi. Hanya satu pegawai dengan pangkat Penata (III/c), atau 1,6% dari semua orang yang menjawab, termasuk dalam kelompok terkecil. Jumlah yang kecil ini mungkin karena struktur organisasi tidak memiliki banyak posisi kosong pada jenjang jabatan tersebut, atau mungkin karena sebagian besar karyawan sudah naik pangkat ke jenjang jabatan berikutnya.

Secara keseluruhan, distribusi jabatan dan golongan dalam tabel ini menunjukkan struktur kepegawaian yang cukup proporsional, dengan dominasi pada staf pelaksana yang didukung oleh keberadaan pegawai menengah dan senior yang cukup untuk menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas dan kebijakan instansi. Komposisi ini juga

menggambarkan adanya peluang jenjang karier yang memungkinkan perpindahan dari staf pelaksana ke posisi jabatan struktural dan fungsional lebih tinggi.

4.B.2 Tanggapan Responden

1. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)									
No	Pernyataan	SS	S	N	T S	ST S	Tot	Skor Maks	Ket.
A.	Kualitas	68	52	8	0	0	120	35	Indikator nomor 2 paling di sukai
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan instansi.	33	27	4	0	0	64	SS (33)	Mayoritas sangat setuju
2	Menjalankan tugas sesuai prosedur yang berlaku.	35	25	4	0	0	64	SS (35)	Mayoritas sangat setuju
B.	Kuantitas	68	50	10	0	0	118	37	Indikator nomor 3 paling di sukai
3	Memenuhi target kerja yang telah ditentukan.	37	23	4	0	0	64	SS (37)	Skor SS paling tinggi di seluruh variabel Y
4	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia.	31	27	6	0	0	64	SS (31)	Mayoritas sangat setuju
C.	Ketepatan Waktu	58	58	12	0	0	116	30	Indikator nomor 4 paling di sukai
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai	30	28	6	0	0	64	SS (30)	Cenderung sangat disetujui

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)									
	rencana.								
6	Bekerja lebih cepat dibandingkan sebelumnya.	28	30	6	0	0	64	S (30)	Lebih banyak setuju daripada SS
D.	Efektivitas	55	53	16	4	0	108	29	Indikator yang paling kurang di sukai
7	Mampu bekerja sama dan bertanggung jawab dalam tim.	29	25	8	2	0	64	SS (29)	Mayoritas sangat setuju
8	Dapat mengatur prioritas kerja dengan baik dan efisien.	26	28	8	2	0	64	S (28)	Lebih banyak setuju, tapi muncul keraguan
E.	Kemandiri-an	74	52	2	0	0	126	38	Indikator nomor 1 paling di sukai
	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.	36	28	0	0	0	36	SS (36)	SS sangat dominan, hampir tidak ada keraguan
10	Atasan mempercayakan pekerjaan untuk diselesaikan sendiri.	38	24	2	0	0	38	SS (38)	Pernyataan paling disetujui di seluruh indikator

Sumber : Data Diolah 2025

2. Pemberian Hadiah (*Reward*) (X1)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) (X1)									
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	S T S	Tot	Skor Maks.	Ket.
A.	Gaji	65	53	10	0	0	118	34	Indikator

									nomor 1 paling di sukai
1	Menerima gaji sesuai kontribusi kerja.	31	27	6	0	0	64	SS (31)	Banyak pegawai sangat setuju
2	Gaji selalu dibayarkan tepat waktu.	34	26	4	0	0	64	SS (34)	Skor SS paling tinggi
B.	Tunjangan	65	51	12	0	0	116	35	Indikator nomor 2 paling di sukai
3	Tunjangan yang diterima sudah cukup memadai.	30	28	6	0	0	64	S (30)	Cenderung sangat setuju
4	Mendapat fasilitas jaminan sosial selama bekerja.	35	23	6	0	0	64	SS (35)	Pernyataan paling disetujui (SS)
C.	Penghargaan	50	63	15	0	0	113	33	Indikator nomor 3 paling di sukai
5	Memperoleh penghargaan bila menunjukkan kinerja yang baik.	26	30	8	0	0	64	S (30)	Mayoritas hanya setuju
6	Pencapaian prestasi dapat berdampak pada promosi jabatan.	24	33	7	0	0	64	S (33)	Lebih condong ke "Setuju"
D.	Pujian	54	58	16	0	0	112	29	Indikator yang paling kurang di sukai, seimbang dengan indicator "cuti"
7	Mendapatkan pujian dari	28	29	7	0	0	64	S (29)	Skor hamper

	atasan/rekan kerja atas hasil kerja.								berimbang SS dan S
8	Pujian dari atasan memotivasi untuk bekerja lebih giat.	26	29	9	0	0	64	S (29)	Lebih condong ke "Setuju"
E.	Cuti	54	58	14	2	0	112	31	Indikator yang paling kurang di sukai
9	Memperoleh cuti sesuai ketentuan dan kontrak kerja.	29	27	6	2	0	64	SS (29)	Cenderung disetujui
10	Instansi memberikan fasilitas cuti seperti cuti tahunan, melahirkan, dan libur bersama.	25	31	8	0	0	64	S (31)	Mayoritas setuju, tidak dominan SS

Sumber : Data Diolah 2025

3. Pemberian Hukuman (*Punishment*) (X2)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pemberian Hukuman (*Punishment*) (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	ST S	Tot	Skor Maks	Ket.
A.	Pencegahan Kesalahan	57	49	18	4	0	106	29	Indikator nomor 1 paling di sukai
1	Berupaya untuk tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	28	26	9	1	0	64	SS (28)	Mayoritas sangat setuju
2	Mematuhi aturan kerja dengan disiplin.	29	23	9	3	0	64	SS (29)	Mayoritas sangat setuju
B.	Kejelasan	55	47	16	8	2	102	28	Indikator nomor 2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	ST S	Tot	Skor Maks	Ket.
	Aturan								paling di sukai
3	Instansi menetapkan pemotongan gaji untuk pelanggaran tertentu secara jelas.	27	24	9	4	0	64	SS (27)	Dominan sangat setuju
4	Terdapat sanksi tegas seperti pemberhentian jika terjadi pelanggaran berat.	28	23	7	4	2	64	SS (28)	Mayoritas sangat setuju
C.	Tindakan Langsung	50	49	17	8	4	99	26	Indikator nomor 3 paling di sukai
5	Menerima teguran bila membuat kesalahan.	26	24	8	4	2	64	SS (26)	Mayoritas sangat setuju
6	Pernah dilarang mengerjakan sesuatu akibat pelanggaran.	24	25	9	4	2	64	S (25)	Lebih banyak setuju daripada SS
D.	Efek Jera	46	52	20	6	4	98	29	Indikator yang paling kurang di sukai
7	Pemberian surat peringatan memberikan efek jera kepada pegawai.	21	29	8	4	2	64	S (29)	Mayoritas setuju, SS cukup rendah
8	Pegawai yang mengulang	25	23	12	2	2	64	SS (25)	Masih dominan sangat

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	ST S	Tot	Skor Maks	Ket.
	kesalahan akan diberi sanksi berat hingga pemberhentian.								setuju,

Sumber : Data Diolah 2025

4.B.3 Hasil Analisis Data

4.B.4 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam menentukan tingkat validitas instrumen penelitian, digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) yang diperoleh dari rumus $df = n - 2$, di mana n adalah jumlah responden. Pada penelitian ini, jumlah responden adalah sebanyak 64 orang, sehingga diperoleh $df = 64 - 2 = 62$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 0,05 atau taraf signifikansi nya (α) sebesar 5% maka nilai r tabel yang dijadikan acuan adalah 0,246.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Pemberian Hadiah (X_1), Pemberian Hukuman (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yaitu sebesar 0,246. Pada variabel Pemberian Hadiah (X_1), seluruh item dari $X_{1.1}$ hingga $X_{1.10}$ memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,453 hingga 0,782, sehingga semuanya memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya, pada variabel Pemberian Hukuman (X_2), seluruh item dari $X_{2.1}$ hingga $X_{2.8}$ juga menunjukkan nilai r hitung yang signifikan, yaitu

antara 0,473 hingga 0,658, yang menandakan bahwa item-item tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pemberian Reward(X1)	X1.1	0.616	0.246	Valid
	X1.2	0.659	0.246	Valid
	X1.3	0.610	0.246	Valid
	X1.4	0.604	0.246	Valid
	X1.5	0.560	0.246	Valid
	X1.6	0.453	0.246	Valid
	X1.7	0.622	0.246	Valid
	X1.8	0.517	0.246	Valid
	X1.9	0.689	0.246	Valid
	X1.10	0.782	0.246	Valid
Pemberian Punishment (X2)	X2.1	0.493	0.246	Valid
	X2.2	0.473	0.246	Valid
	X2.3	0.558	0.246	Valid
	X2.4	0.523	0.246	Valid
	X2.5	0.640	0.246	Valid
	X2.6	0.569	0.246	Valid
	X2.7	0.658	0.246	Valid
	X2.8	0.580	0.246	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.504	0.246	Valid
	Y2	0.753	0.246	Valid
	Y3	0.464	0.246	Valid
	Y4	0.559	0.246	Valid
	Y5	0.612	0.246	Valid
	Y6	0.602	0.246	Valid
	Y7	0.756	0.246	Valid
	Y8	0.740	0.246	Valid
	Y9	0.646	0.246	Valid
	Y10	0.793	0.246	Valid

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Sementara itu, pada variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,464 hingga 0,793. Meskipun terdapat beberapa nilai yang lebih rendah dibandingkan variabel X1 dan X2, namun seluruh nilai r hitung masih berada di atas r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam

penyebaran kuesioner

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda namun tetap menunjukkan hasil yang konsisten. Reliabilitas juga dapat diartikan sebagai sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam mengukur suatu variabel. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai koefisien keandalan (*Cronbach's Alpha*) yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Selain itu, suatu instrumen juga dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
(X1)	0.796	0.246	Reliabel
(X2)	0.683	0.246	Reliabel
(Y)	0.841	0.246	Reliabel

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu Pemberian Hadiah (X1), Pemberian Hukuman (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), masing-masing sebesar 0,796, 0,683, dan 0,841. Ketiganya berada di atas nilai r tabel sebesar 0,246 (dengan jumlah responden 64 dan tingkat signifikansi 5%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel secara tepat.

4.B.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data residual yang normal atau setidaknya mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji normalitas residual adalah dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S Test). Dalam pengujian ini, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87676813
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.055
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berarti jauh di atas ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi residual dengan distribusi normal. Selain itu, nilai statistik K-S sebesar 0,083 juga mendukung kesimpulan bahwa tidak ada penyimpangan berarti dari normalitas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat mengganggu kestabilan model karena membuat koefisien regresi menjadi tidak akurat atau sulit ditafsirkan secara mandiri.

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.040	5.722		.357	.723		
X1	.633	.088	.644	7.220	.000	.984	1.016
X2	.382	.132	.258	2.891	.005	.984	1.016

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan seluruh variabel dalam model regresi memiliki nilai VIF kurang dari 10, yaitu variabel Pemberian Hadiah (X1) sebesar 1,016 dan Pemberian Hukuman (X2) juga sebesar 1,016. Selain itu, nilai *tolerance* untuk kedua variabel tersebut berada di atas ambang batas minimal 0,10, di mana variabel X1 memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,984, dan X2 juga sebesar 0,984.

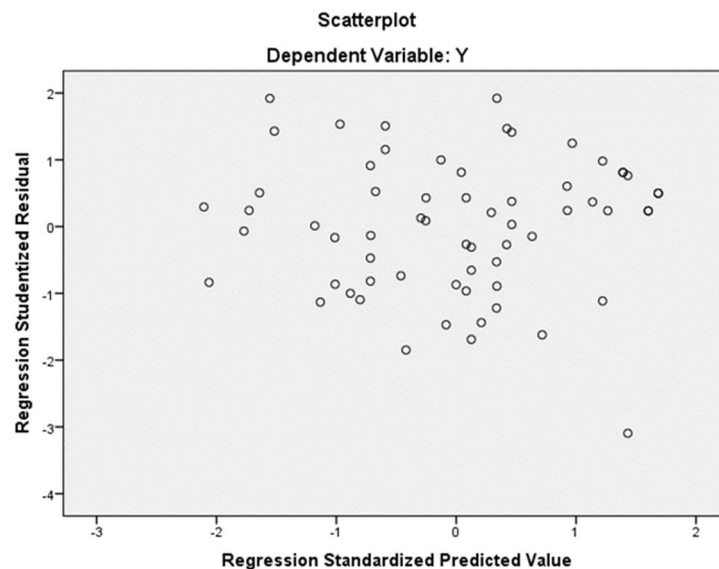
Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model ini memenuhi syarat uji multikolinearitas, yaitu VIF < 10 dan *tolerance* > 0,10. Sehingga, model regresi linear berganda yang digunakan dalam

3

penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya Sresid. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot (Output SPSS 24.0, 2025).

31

74

33

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan merata, baik di atas maupun di bawah garis horizontal nol pada sumbu Y. Titik-titik tersebut tidak membentuk pola khusus seperti garis melengkung, menyebar mengecil, atau melebar, yang biasanya menjadi indikasi adanya masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak

menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.B.6 Hasil Uji Analisis Data

a. Uji Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui dan meramalkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat. Pada analisis ini, variabel bebasnya adalah Pemberian Hadiah (X1) dan Pemberian Hukuman (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Output SPSS 24.0 yang diperoleh disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.040			
		5.722		.357	.723
	X1	.633	.088	.644	7.220
					.000
	X2	.382	.132	.258	2.891
					.005

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y=2,040 + (0,633)X1 + (0,382)X2$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 2.040. Konstanta dalam persamaan regresi ini menunjukkan nilai prediksi Kinerja Pegawai apabila variabel Pemberian Hadiah dan Pemberian Hukuman sama dengan nol. Dengan kata lain, jika

tidak ada pemberian hadiah maupun hukuman yang dilakukan, maka kinerja pegawai diperkirakan berada pada angka 2,040. Nilai ini dapat dianggap sebagai nilai dasar atau titik awal kinerja sebelum pengaruh variabel bebas diperhitungkan.

2. Nilai Koefisien regresi pada Pemberian Hadiah (X_1) sebesar 0,633.

Koefisien ini menunjukkan hubungan yang positif antara pendapatan dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, dengan asumsi variabel kompensasi tetap konstan, setiap kenaikan satu satuan dalam variabel kompensasi akan memberikan kontribusi pada peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,633 satuan. Ini menunjukkan bahwa memberikan penghargaan memiliki efek yang cukup besar pada peningkatan kinerja karyawan. Secara praktis, tingkat intensitas atau kualitas yang diterima oleh pegawai disiasikan langsung dengan tingkat kinerja yang dihasilkan.

3. Nilai Koefisien regresi pada Pemberian Hukuman (X_2) sebesar 0,382.

Koefisien ini juga menunjukkan hubungan positif, meskipun lebih kecil dibandingkan dengan variabel pemberian hadiah. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel pemberian hukuman akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,382 satuan, dengan asumsi variabel pemberian hadiah tetap konstan. Meskipun hukuman cenderung diasosiasikan dengan efek negatif, dalam konteks ini pemberian hukuman dapat menjadi stimulus atau pengingat bagi pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Namun, pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan pemberian hadiah, yang menandakan pemberian hadiah lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

4. Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel pemberian hadiah (0,000) dan

pemberian hukuman (0,005) keduanya lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Sehingga, baik pemberian hadiah maupun pemberian hukuman secara nyata mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi ini memberikan gambaran yang jelas bagi manajemen atau pimpinan organisasi bahwa kedua faktor, baik pemberian hadiah maupun pemberian hukuman, memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi, pemberian hadiah memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan pemberian hukuman. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya lebih difokuskan pada pemberian hadiah yang memotivasi pegawai secara positif, misalnya berupa penghargaan, bonus, atau insentif, dibandingkan pemberian hukuman yang meskipun efektif tetap harus digunakan secara bijak agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya semangat kerja atau rasa tidak puas.

4.B.7 Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dalam konteks ini, variabel bebasnya adalah Pemberian *Reward* (X1) dan Pemberian *Punishment* (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 4.12 di bawah ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,507, yang berarti bahwa 50,7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pemberian

Hadiah dan Pemberian Hukuman secara bersama-sama. Hasil uji ditampilkan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.507	2.92355

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Dengan kata lain, model regresi ini memiliki kemampuan prediktif sebesar 50,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, sisanya yaitu 49,3% (100% - 50,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, atau oleh variabel-variabel independen lain yang tidak dijelaskan atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan sebagainya.

Nilai *R Square* sebesar 0,523 juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, karena berada di atas angka 0,5. Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pemberian hadiah dan hukuman secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak dan relevan dalam menjelaskan pengaruh dua variabel bebas terhadap kinerja pegawai, meskipun masih terdapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Pemberian Hadiah dan Pemberian Hukuman) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja

Pegawai) secara terpisah. Adapun hasil uji-t diperoleh dari Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.040	5.722		.357	.723
	X1	.633	.088	.644	7.220	.000
	X2	.382	.132	.258	2.891	.005

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Dengan jumlah sampel $n = 64$ dan jumlah variabel independen $k = 2$, maka derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61$. Berdasarkan distribusi t dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 61$, diperoleh t tabel $\approx 2,000$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian Hadiah (X1)

Nilai t hitung untuk variabel Pemberian Hadiah adalah 7,220, lebih besar dari t tabel ($7,220 > 2,000$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian Hadiah (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi intensitas pemberian hadiah kepada pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya secara signifikan.

2. Pemberian Hukuman (X2)

Nilai t hitung untuk variabel Pemberian Hukuman adalah 2,891, juga lebih besar dari t tabel ($2,891 > 2,000$) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Variabel Pemberian Hukuman (X2) juga berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian hukuman yang tepat dapat menjadi penguat untuk meningkatkan performa kerja pegawai.

c. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen (Pemberian Hadiah dan Pemberian Hukuman) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas F untuk simultan dengan (α) sebesar 0,05 (5%), dengan ketentuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	570.609	2	285.305	33.380
	Residual	521.375	61	8.547	
	Total	1091.984	63		

Sumber : Output SPSS 24.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh nilai F hitung sebesar 33,380. Adapun nilai F tabel untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 61$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sekitar 3,15. Karena F hitung (33,380) > F tabel (3,15) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Pemberian Hadiah (X_1) dan Pemberian Hukuman (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, strategi manajemen yang mencakup kedua pendekatan tersebut secara bersamaan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam

meningkatkan performa kerja pegawai.

4.C Pembahasan

4.C.1 Pengaruh Pemberian Hadiah dan Pemberian Hukuman terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Pemberian Hadiah (X1) dan Pemberian Hukuman (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F pada Tabel 4.14, di mana nilai F hitung sebesar 33,380 lebih besar dari F dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama pemberian hadiah dan hukuman memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Amalia & Maupa, (2023) yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Mereka menemukan bahwa kombinasi kedua pendekatan tersebut dapat menciptakan dorongan yang seimbang bagi karyawan dalam mencapai target kerja.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Rahadi et al., (2024) yang menyimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa strategi manajerial yang menyeimbangkan antara apresiasi dan ketegasan mampu membentuk perilaku kerja yang lebih baik dan terukur.

4.C.2 Pengaruh Pemberian Hadiah terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t secara parsial, diketahui bahwa variabel Pemberian Hadiah (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung sebesar $7,220 > t$ tabel 2,000 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, semakin sering dan tepat pemberian hadiah dilakukan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pemberian hadiah atau *reward* dapat berupa insentif finansial, pengakuan, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya. Ketika pegawai merasa dihargai atas kerja keras dan pencapaian mereka, maka secara psikologis mereka cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan performanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadi et al., (2024) yang menunjukkan bahwa *reward* memberikan kontribusi yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja.

4.C.3 Pengaruh Pemberian Hukuman terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel Pemberian Hukuman (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung sebesar $2,891 > t$ tabel 2,000 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ membuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima. Ini menunjukkan bahwa hukuman yang diberikan secara profesional dan objektif dapat memacu pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Hukuman yang dimaksud bukan bersifat destruktif, melainkan bersifat mendidik dan memberikan efek jera terhadap pelanggaran atau kelalaian tertentu. Ketika hukuman dilakukan secara adil, transparan, dan konsisten, maka dapat menciptakan budaya kerja yang taat aturan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Penelitian oleh Amalia & Maupa, (2023) mendukung temuan ini, di mana punishment yang diberlakukan secara tegas dan proporsional terbukti berperan dalam membentuk kedisiplinan kerja yang berdampak pada peningkatan performa karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.A.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Pemberian *Reward* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi pemberian hadiah, semakin meningkat kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Pemberian *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pemberian hukuman yang tepat dapat mendorong peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Pemberian *Reward* (X1) dan Pemberian *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5.A.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, berikut saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Manajemen Perusahaan / Instansi
 - a. Meningkatkan dan mengoptimalkan pemberian hadiah kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kerja keras mereka. Bentuk penghargaan bisa berupa bonus, sertifikat, atau fasilitas lainnya yang dapat memotivasi pegawai agar terus berprestasi.

- b. Menerapkan sistem pemberian hukuman yang adil, jelas, dan konsisten untuk memupuk kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai. Hukuman yang bersifat mendidik diharapkan mampu meningkatkan fokus dan kinerja pegawai secara keseluruhan.
- c. Menjaga keseimbangan antara pemberian hadiah dan hukuman sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi referensi untuk peneliti berikutnya dan referensi untuk bahan perbandingan. Untuk hasil yang lebih umum dan relevan, disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih luas dengan sampel yang lebih besar. Sehingga untuk meningkatkan nilai model prediktif, penelitian selanjutnya harus memasukkan variabel tambahan yang mungkin memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis tanggapan responden pada Tabel 4.4 - 4.6, terdapat beberapa indikator yang memperoleh skor relatif terendah (tanggapan terlemah). Sehingga, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan sistem penghargaan non-finansial (pujian dan apresiasi)

Agar di berikan bentuk mekanisme pengakuan formal seperti sertifikat penghargaan, pengumuman prestasi pada rapat bulanan) serta latih atasan agar memberikan umpan balik positif secara terstruktur. Dokumentasikan penghargaan sehingga pegawai melihat bukti pengakuan dan motivasinya meningkat.

2. Perbaiki layanan hak cuti dan sosialisasi aturan cuti

Tinjau ulang prosedur pengajuan cuti agar lebih mudah dan transparan, buat panduan prosedur cuti (SOP) yang jelas, serta adakan sosialisasi berkala mengenai hak cuti dan alur pengajuan agar pegawai memahami ketentuan dan tidak merasa dirugikan.

3. Evaluasi efektivitas sanksi (surat peringatan) dan pendekatan korektif

Terapkan pendekatan disiplin bertahap yang menggabungkan pembinaan (coaching/counseling) sebelum atau bersamaan dengan pemberian sanksi formal. Pastikan mekanisme pemberian sanksi konsisten, terdokumentasi, dan disosialisasikan sehingga dipandang adil dan edukatif, bukan sekadar hukuman.

4. Pelatihan pengelolaan tugas dan prioritas (mengatasi masalah prioritas kerja)

Fasilitasi pelatihan time-management/manajemen prioritas untuk pegawai, perbaiki pembagian beban kerja dan gunakan alat bantu (checklist, pembagian tugas mingguan) agar prioritas dapat dikelola lebih baik sehingga kinerja tim meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Upcycling: From old to new*. Kunststoffe International, 106(12), 16–21.
- Amalia, A. R. A., Maupa, H., & Jusni. (2023). *The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance with Work Discipline as Intervening Variable at PT BPRS Niaga Madani*. Economics and Business Journal (ECBIS), 1(5), 661–672.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dina, S. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal Analisis Manajemen, 4(1), 132–140. Universitas Islam Indragiri.
- Firmansyah, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0*. CV. Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herry Kurniawan. (2022). *Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(4), 426–441.
- Ivancevich, J. M. (2020). *Human Resource Management* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kinanda, R. L., Rifa'i, A., & Susanto, B. F. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Unisi, 8(1), 208–217.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). *Pemberian Reward terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah), 2(1), 1–14.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

- 1 Muchlis, M., Rifa'i, A., & Susanto, H. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Puskesmas Gajah Mada Tembilahan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(1), 40–49.
- Muchlis, M. (2022). Pengaruh E-Satisfaction terhadap E-Loyalty dengan E-Trust sebagai Variabel Mediasi pada Pelanggan Shopee di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 122–131.
- 47 Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noviani, dkk. (2020). *Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian*.
- 1 Nurpita, E. (2024). *Pengaruh Motivasi, Pemberian Hadiah (Reward) dan Hukuman (Punishment) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 1 Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. (2023). *Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir*. Tembilahan: Pemkab Inhil.
- 50 Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57–63.
- 23 Rahadi, D. R., Yudistiro, A. Y., Kusumardani, M. R., & Lestari, O. A. (2025). *The Impact of Rewards and Punishments on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable*. *Journal of Management and Business Review*, 22(1), 15–30.
- 75 153 Santa, A. A., Maulana, A., & Guntur, S. M. (2024). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri*, 8(1), 151–156.
- 5 Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis I & II: Pendekatan Pengembangan Keahlian* (Edisi ke-6). Jakarta: Salemba Empat.
- 1 Sofiati, E. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 15(1), 34–46.
- 54 Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 86 Suak, M. L., Kawet, L., & Roring, F. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Sutanraja Amurang*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 893–902.

14

Syelviani, M. (2020). *Pengaruh Penetapan Reward dan Punishment terhadap Motivasi Belajar Siswa pada SDN 035 Tembilahan*. Jurnal Pendidikan Dasar, 6(2), 118–126.

22

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Kabupaten Indragiri Hilir

Di Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

71

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Angga Siswanto

NIM: 101211010108

7

Program Studi: S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas: Universitas Islam Indragiri

1

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul:
"Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)
Kabupaten Indragiri Hilir"

90

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuisisioner berikut secara jujur dan objektif. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

53

37

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Angga Siswanto

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pendapat Anda.
3. Jawaban diberikan berdasarkan skala berikut:

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

B. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jabatan: _____
3. Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir: ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
5. Usia: _____ tahun
6. Status : ☐ ASN ☐ Non-ASN
7. Lama Bekerja : _____ tahun

C. Pernyataan Kuisioner

I. Variabel Y – Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas						
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan instansi.					
2	Menjalankan tugas sesuai prosedur yang berlaku.					
B. Kuantitas						
3	Memenuhi target kerja yang telah ditentukan.					
4	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia.					
C. Ketepatan Waktu						
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Bekerja lebih cepat dibandingkan sebelumnya.					
D. Efektivitas						
7	Mampu bekerja sama dan bertanggung jawab dalam tim.					
8	Dapat mengatur prioritas kerja dengan baik dan efisien.					
E. Kemandirian						
9	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
10	Atasan mempercayakan pekerjaan untuk diselesaikan sendiri.					

II. Variabel X1 – Reward (Pemberian Hadiah)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A. Gaji						
1	Menerima gaji sesuai kontribusi kerja.					
2	Gaji selalu dibayarkan tepat waktu.					
B. Tunjangan						
3	Tunjangan yang diterima sudah cukup memadai.					
4	Mendapat fasilitas jaminan sosial selama bekerja.					
C. Penghargaan						
5	Memperoleh penghargaan bila menunjukkan kinerja yang baik.					
6	Pencapaian prestasi dapat berdampak pada promosi jabatan.					
D. Pujian						
7	Mendapatkan pujian dari atasan/rekan kerja atas hasil kerja.					
8	Pujian dari atasan memotivasi untuk bekerja lebih giat.					
E. Cuti						
9	Memperoleh cuti sesuai ketentuan dan kontrak kerja.					
10	Instansi memberikan fasilitas cuti seperti cuti tahunan, melahirkan, dan libur bersama.					

III. Variabel X2 – *Punishment* (Pemberian Hukuman)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A. Pencegahan Kesalahan						
1	Berupaya untuk tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan.					
2	Mematuhi aturan kerja dengan disiplin.					
B. Kejelasan Aturan						
3	Instansi menetapkan pemotongan gaji untuk pelanggaran tertentu secara jelas.					
4	Terdapat sanksi tegas seperti pemberhentian jika terjadi pelanggaran berat.					
C. Tindakan Langsung						
5	Menerima teguran bila membuat kesalahan.					
6	Pernah dilarang mengerjakan sesuatu akibat pelanggaran.					
D. Efek Jera						
7	Pemberian surat peringatan memberikan efek jera kepada pegawai.					
8	Pegawai yang mengulang kesalahan akan diberi sanksi berat hingga pemberhentian.					

TABULASI DATA PENELITIAN

1. Variabel Y-Kinerja Pegawai

Rekapitulasi Kuisioner Penelitian											
Responden	Kinerja Pegawai (Y)										Total Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	40
6	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	43
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
8	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	43
21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
22	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
23	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	37
24	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
31	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
32	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
33	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
35	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
36	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	44
37	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44

39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
42	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	39
43	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
46	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
47	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
48	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
50	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	41
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
52	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
53	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	39
54	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
55	4	4	5	5	4	5	2	3	2	4	38
56	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
57	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
58	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
59	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	45
60	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
61	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	41
62	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
63	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
64	4	4	5	5	4	5	2	3	2	4	38

2. Variabel X1-Pemberian Hadiah

Rekapitulasi Kuisisioner Penelitian											
Responden	Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) (X1)										Total (X1)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	44
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	40
6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48

12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
20	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	39
21	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	45
22	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	45
23	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	40
24	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
25	3	4	4	4	3	2	5	4	4	5	38
26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
27	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
28	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
29	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	43
30	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	43
31	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	43
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
33	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	41
34	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	41
35	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	42
36	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	34
37	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
39	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
40	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
41	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	45
42	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	45
43	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	39
44	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41
45	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	46
46	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46
47	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
48	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	45
49	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	39
50	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
51	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
52	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	36
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
55	4	4	3	2	3	4	4	5	3	3	35
56	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46

57	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	44
58	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
59	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	44
60	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	41
61	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
62	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
63	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	45
64	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	39

3. Variabel X2-Pemberian Hukuman

Rekapitulasi Kuisisioner Penelitian									
Responden	Pemberian Hukuman (<i>Punishment</i>) (X2)								Total (X2)
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	4	4	3	4	32
2	4	4	4	5	5	5	5	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	5	5	4	38
5	5	4	5	4	4	3	4	4	33
6	5	4	5	5	4	5	4	5	37
7	5	4	5	4	5	5	5	5	38
8	5	4	5	4	3	3	5	5	34
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	5	5	5	5	5	5	39
11	5	4	5	5	5	5	5	5	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	4	5	5	5	5	5	37
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	4	5	5	5	5	5	5	39
16	5	4	4	5	4	3	3	5	33
17	5	5	5	4	5	4	4	5	37
18	4	5	5	4	5	5	4	5	37
19	4	5	5	4	5	4	4	4	35
20	5	4	4	3	4	5	3	4	32
21	4	4	5	5	4	4	3	4	33
22	5	5	5	5	5	5	4	5	39
23	5	5	5	5	5	5	4	5	39
24	5	4	5	5	5	4	3	5	36
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	4	4	3	4	31
27	5	5	5	5	5	5	4	5	39
28	5	4	5	5	5	4	3	5	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40

30	4	4	4	4	4	4	3	4	31
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	4	4	5	38
33	5	4	4	4	4	4	4	4	33
34	5	5	5	5	3	3	5	4	35
35	4	4	5	5	5	4	5	5	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	4	4	4	3	4	5	33
38	5	5	5	5	5	4	4	4	37
39	4	5	4	4	4	3	4	5	33
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	3	5	5	5	4	5	35
42	5	3	4	5	4	4	5	5	35
43	4	2	4	4	4	4	4	4	30
44	4	4	5	5	5	4	4	4	35
45	4	3	4	4	4	5	4	5	33
46	4	5	4	4	4	5	5	5	36
47	4	4	5	4	5	4	3	4	33
48	4	5	5	5	3	2	3	5	32
49	4	5	5	5	5	4	4	5	37
50	5	5	5	4	4	2	4	5	34
51	5	4	4	4	4	5	5	4	35
52	4	4	5	5	5	4	4	5	36
53	5	5	5	4	4	4	5	5	37
54	4	4	5	5	4	4	5	4	35
55	4	5	5	4	4	4	4	4	34
56	4	5	4	4	5	4	4	5	35
57	4	4	4	5	5	5	2	2	31
58	4	4	5	5	5	4	4	5	36
59	4	4	4	5	4	3	4	3	31
60	5	5	5	4	4	4	4	4	35
61	4	4	4	5	5	5	4	4	35
62	5	5	5	4	4	2	4	5	34
63	5	4	4	4	4	5	5	4	35
64	4	4	5	5	5	4	4	5	36

OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Validitas Variabel Pemberian Hadiah (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1											
Pearson Correlation	1	.447*	.463*	.293*	.229	.237	.234	.326*	.347*	.340*	.616**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.019	.069	.059	.063	.009	.005	.006	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.2											
Pearson Correlation	.447**	1	.413*	.320*	.199	.237	.423*	.253*	.551*	.435*	.659**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.010	.115	.059	.001	.044	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.3											
Pearson Correlation	.463**	.413*	1	.558*	.159	-.040	.306*	.152	.492*	.442*	.610**
Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.209	.752	.014	.229	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.4											
Pearson Correlation	.293*	.320*	.558*	1	.205	.201	.240	-.068	.587*	.446*	.604**
Sig. (2-tailed)	.019	.010	.000		.105	.112	.056	.593	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.5											
Pearson Correlation	.229	.199	.159	.205	1	.329*	.088	.211	.305*	.408*	.560**
Sig. (2-tailed)	.069	.115	.209	.105		.008	.490	.094	.014	.001	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.6											
Pearson Correlation	.237	.237	-.040	.201	.329*	1	.103	.101	.114	.166	.453**
Sig. (2-tailed)	.059	.059	.752	.112	.008		.417	.425	.369	.189	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.7											
Pearson Correlation	.234	.423*	.306*	.240	.088	.103	1	.648*	.249*	.526*	.622**
Sig. (2-tailed)	.063	.001	.014	.056	.490	.417		.000	.047	.000	.000

N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.8 Pearson	.326**	.253*	.152	-.068	.211	.101	.648*	1	.142	.384*	.517**	
Correlation							*			*		
Sig. (2-tailed)	.009	.044	.229	.593	.094	.425	.000		.264	.002	.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9 Pearson	.347**	.551*	.492*	.587*	.305*	.114	.249*	.142	1	.642*	.689**	
Correlation		*	*	*	*					*		
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.014	.369	.047	.264		.000	.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.10 Pearson	.340**	.435*	.442*	.446*	.408*	.166	.526*	.384*	.642*	1	.782**	
Correlation		*	*	*	*		*	*	*			
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.001	.189	.000	.002	.000		.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL Pearson	.616**	.659*	.610*	.604*	.560*	.453*	.622*	.517*	.689*	.782*	1	
Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*		
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Pemberian Hukuman (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
									L
X2.1 Pearson	1	.229	.357**	.063	.019	.143	.314*	.263*	.493**
Correlation									
Sig. (2-tailed)		.069	.004	.624	.884	.259	.011	.036	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.2 Pearson	.229	1	.422**	.055	.158	-.068	.162	.294*	.473**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.069		.001	.665	.212	.596	.200	.018	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.3 Pearson	.357**	.422**	1	.299*	.247*	-.056	.224	.309*	.558**
Correlation									

	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.016	.049	.662	.076	.013	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	.063	.055	.299*	1	.451**	.235	.210	.170	.523**
	Sig. (2-tailed)	.624	.665	.016		.000	.062	.096	.179	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	.019	.158	.247*	.451**	1	.595**	.145	.212	.640**
	Sig. (2-tailed)	.884	.212	.049	.000		.000	.253	.092	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation	.143	-.068	-.056	.235	.595**	1	.344**	.047	.569**
	Sig. (2-tailed)	.259	.596	.662	.062	.000		.005	.714	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.7	Pearson Correlation	.314*	.162	.224	.210	.145	.344**	1	.386**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.011	.200	.076	.096	.253	.005		.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.8	Pearson Correlation	.263*	.294*	.309*	.170	.212	.047	.386**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.036	.018	.013	.179	.092	.714	.002		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.493**	.473**	.558**	.523**	.640**	.569**	.658**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOT AL
Y1	Pearson Correlation	1	.545*	.248*	.218	.206	.140	.273*	.184	.254*	.243	.504*
	Sig. (2- tailed)		.000	.048	.083	.102	.272	.029	.147	.043	.053	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	.545*	1	.317*	.428*	.410*	.533*	.409*	.341*	.492*	.545*	.753*
	Sig. (2- tailed)	.000		.011	.000	.001	.000	.001	.006	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	.248*	.317*	1	.292*	.171	.234	.288*	.264*	.027	.291*	.464*
	Sig. (2- tailed)	.048	.011		.019	.177	.063	.021	.035	.832	.020	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	.218	.428*	.292*	1	.289*	.524*	.270*	.351*	.015	.380*	.559*
	Sig. (2- tailed)	.083	.000	.019		.021	.000	.031	.004	.908	.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	.206	.410*	.171	.289*	1	.528*	.267*	.279*	.463*	.398*	.612*
	Sig. (2- tailed)	.102	.001	.177	.021		.000	.033	.025	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	.140	.533*	.234	.524*	.528*	1	.240	.287*	.209	.416*	.602*
	Sig. (2- tailed)	.272	.000	.063	.000	.000		.056	.021	.097	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	.273*	.409*	.288*	.270*	.267*	.240	1	.759*	.514*	.599*	.756*

	Sig. (2-tailed)	.029	.001	.021	.031	.033	.056		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y8	Pearson Correlation	.184	.341*	.264*	.351*	.279*	.287*	.759*	1	.465*	.615*	.740*
	Sig. (2-tailed)	.147	.006	.035	.004	.025	.021	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y9	Pearson Correlation	.254*	.492*	.027	.015	.463*	.209	.514*	.465*	1	.561*	.646*
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.832	.908	.000	.097	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y10	Pearson Correlation	.243	.545*	.291*	.380*	.398*	.416*	.599*	.615*	.561*	1	.793*
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.020	.002	.001	.001	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.504*	.753*	.464*	.559*	.612*	.602*	.756*	.740*	.646*	.793*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Hadiah (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

5. Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Hukuman (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	8

6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87676813
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.055
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

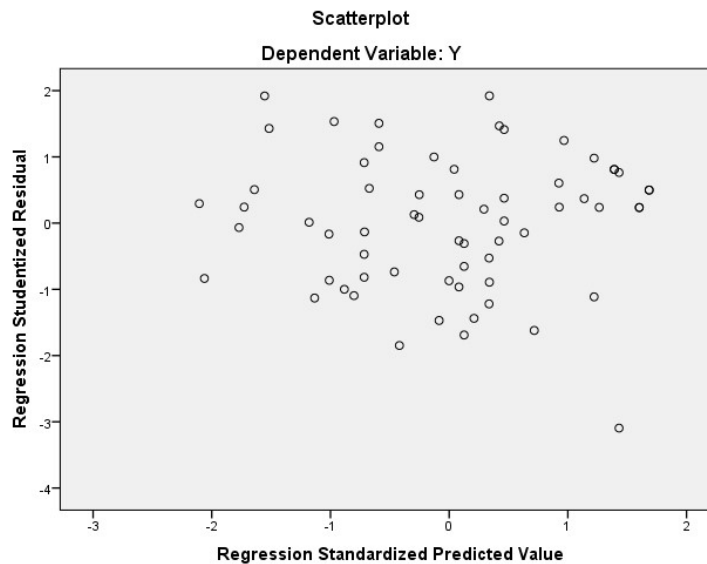
d. This is a lower bound of the true significance.

8. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.040		.357	.723		
	X1	.633	.644	7.220	.000	.984	1.016
	X2	.382	.258	2.891	.005	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

9. Uji Heterokedastisitas



10. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.040	5.722		.357	.723
	X1	.633	.088	.644	7.220	.000
	X2	.382	.132	.258	2.891	.005

a. Dependent Variable: Y

10. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.040	5.722		.357	.723
	X1	.633	.088	.644	7.220	.000
	X2	.382	.132	.258	2.891	.005

a. Dependent Variable: Y

11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.507	2.92355

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

12. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	B	Beta		
	(Constant)		.357	.723
	X1	.644	7.220	.000
	X2	.258	2.891	.005

a. Dependent Variable: Y

13. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.609	2	285.305	33.380	.000 ^b
	Residual	521.375	61	8.547		
	Total	1091.984	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

BIODATA SINGKAT PENULIS

Saya yang bertanda di bawah ini:

Nama : Angga Siswanto
Tempat Tanggal Lahir : Pulau Palas, 19 Juni 2003
Jenis kelamin : Laki-laki
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Propinsi Parit 5 Kepayang
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Nomor handphone : 081364084713
Email : anggapulaupalas@gmail.com

Pendidikan :

1. SD : SD Negeri 002 Tembilahan Hulu
2. SMP : MTS Pulau Palas
3. SMA : SMK Negeri 1 Tembilahan Hulu

Pendidikan Sarjana : Terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Indragiri