

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* MELALUI MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON
MEDICA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**AFRATIN MAISYA RAHMAH
NPM : 2202120260**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 5 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFRATIN MAISYA RAHMAH
NPM : 2202120260

Dengan judul:

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* MELALUI MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON
MEDICA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, M.M.
NIK : 19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Dr. Mirza Murni, S.E., M.M
NIK. 197406092014061001

Pembimbing II


Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 198301192013062001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 5 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFRATIN MAISYA RAHMAH
NPM : 2202120260

Dengan judul:

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* MELALUI MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON
MEDICA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 4 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

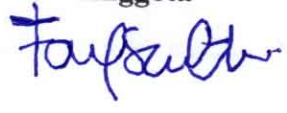
Sekretaris


Dr. Mirza Murni, S.E., M.M
NIK. 197406092014061001

Anggota


Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 198301192013062001

Anggota


Fani Sartika, SE, M.M
NIK : 198109302016082001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, SE, M.M.
NIK : 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 5 Februari 2025
Yang Menyatakan



Afratin Maisya Rahmah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Afratin Maisya Rahmah**
NPM : 2202120260
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON MEDICA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 5 Februari 2025

Banda Aceh, 5 Februari 2025

Yang Menyatakan,



Afratin Maisya Rahmah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat, hidayah, kekuatan dan Kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh”. Selanjutnya selawat dan salam keppada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membaa syariat islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Dr. H Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.,

CA. selaku dekan I, Bapak Rusnaidi, S.E., M.Si. selaku dekan II, dan Bapak H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si, Ak, CA. Selaku dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr Tuwisna, S.E., M.M dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Dr. Mirza Murni,S.E.,M.M dan Dr. Amelia Rahmi,S.E.,M.M selaku dosen pembimbing I & II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya masing-masing dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan cepat.
6. Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayah Nurdin , Ibu Darmawaty , Kakak- Kakak Vanny Rosary Dan Asra Rusi Ridhla beserta seluruh keluarga besar yang telah memberikan do'a kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Saudara Kak Vera , Bang Ahyar dan kawan-kawan Fitri, Cut, Fadil, Nanas, Budi, Mira,Yossi Dan Putri yang selalu memberi semangat dan motivasi mulai dari teman-teman yang sangat memahami dengan memberi ruang dan waktu untuk penulis menyelesaikan penelitian ini, serta semua pihak yang telah berperan langsung maupun tidak langsung terhadap penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Banda Aceh, 18 Januari 2025

Afratin Maisya Rahmah

**Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Melalui Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh**

**Oleh:
Afratin Maisya Rahmah
2202120260**

ABSTRAK

Penerapan *reward and punishment* pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh mengindikasikan adanya kecenderungan peningkatan kedisiplinan pegawai namun belum menunjukkan hasil yang maksimal, sehingga masih perlu dicari alternatif solusinya, dalam arti perusahaan harus berusaha menemukan rumusan dan mampu mengimplementasi kebijakan *reward and punishment* yang paling tepat bagi pegawainya dan secara efektif mampu mendongkrak kinerja para pegawai PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh sedemikian rupa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *pertama* variabel *reward* dengan indikator gaji dan bonus, tunjangan, pengembangan diri serta penghargaan psikologis dan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($9.249 > 2.01808$), atau $\text{sig}, < \alpha$ ($0.004 < 0.05$). *Kedua*, variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($8.286 > 2.01808$), atau $\text{sig}, < \alpha$ ($0.00 < 0.05$). *Ketiga*, variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 61.671, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,23 atau $F_{\text{hitung}} 61.671 > F_{\text{tabel}} 3,23$ dengan probabilitas 0.000. *Keempat*, X_1 dan X_2 masing-masing memiliki pengaruh terhadap Z , hal ini berdasarkan nilai signifikansi $< 0,005$. Hal yang sama juga terlihat pada pengaruh Y terhadap Z . Dari analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z . Sementara itu pengaruh X_1 melalui Z terhadap Y , dan pengaruh pengaruh X_2 melalui Z terhadap Y , menunjukkan hasil nilai yang positif dengan nilai signifikan di bawah 0,005, secara tidak langsung X_1 dan X_2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y .

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Kinerja, Motivasi Kerja*

The Influence of Rewards and Punishments Through Motivation on Employee Performance at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh

By:
Afratin Maisya Rahmah
2202120260

ABSTRACT

The implementation of reward and punishment at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh indicates a tendency to increase employee discipline but has not shown maximum results, so it is still necessary to find alternative solutions, in the sense that the company must try to find a formulation and be able to implement the most appropriate reward and punishment policy for its employees and effectively be able to boost the performance of employees of PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh in such a way. The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee performance mediated by work motivation at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This study uses a quantitative research type. The measurement scale of the variables used in this study uses a Likert scale. The results of the study showed that, first, the reward variable with indicators of salary and bonus, allowances, self-development and psychological and social awards influenced the performance of employees of PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This is evidenced by the t-count value being greater than the t table, ($9.249 > 2.01808$), or sig, $< \alpha$ ($0.004 < 0.05$). Second, the punishment variable has an effect on employee performance at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This is evidenced by the calculated t value which is greater than the t table, ($8.286 > 2.01808$), or sig, $< \alpha$ ($0.00 < 0.05$). Third, the reward and punishment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This is evidenced by the calculated F value of 61.671, this value is much greater than the F table which is 3.23 or $F_{count} 61.671 > F_{table} 3.23$ with a probability of 0.000. Fourth, X1 and X2 each have an effect on Z, this is based on a significance value of < 0.005 . The same thing is also seen in the effect of Y on Z. From the analysis, a significance value of $0.000 < 0.005$ was obtained. So it can be concluded that there is a direct significant influence of Y on Z. Meanwhile, the influence of X1 through Z on Y, and the influence of X2 through Z on Y, show positive results with significant values below 0.005, indirectly X1 and X2 through Z have a significant influence on Y.

Keywords: Reward, Punishment, Performance, Work Motivation

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 11
2.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2. Penilaian Kinerja.....	12
2.1.3. Indikator Kinerja	12
2.2. Motivasi Kerja	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2. Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja	16
2.2.4. Jenis- jenis Motivasi Kerja.....	16
2.3. <i>Reward</i>	17
2.3.1. Pengertian <i>Reward</i>	17
2.3.2. Jenis-jenis <i>Reward</i>	17
2.3.3. Indikator-indikator <i>Reward</i>	18
2.3.4. Syarat Pemberian <i>Reward</i>	19
2.3.5. Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	20
2.4. <i>Punishment</i>	20
2.4.1. Pengertian <i>Punishment</i>	20
2.4.2. Jenis-jenis <i>Punishment</i>	21
2.4.3. Indikator <i>Punishment</i>	21
2.5. Penelitian Terdahulu	24
2.6. Kerangka Pemikiran.....	26
2.6.1. Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja	26
2.6.2. Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.6.3. Hubungan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja	27
2.6.4. Hubungan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan...	28
2.6.5. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	29

2.6.6. Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Motivasi	29
2.6.7. Hubungan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan dimediasi oleh Motivasi.....	30
2.6.8 Hubungan <i>Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.7. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Desain Penelitian.....	34
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	34
3.1.2. Jenis Penelitian	35
3.1.3. Horizon Waktu	35
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4. Definisi dan Operasional Variabel	39
3.5. Teknik Analisis Data.....	41
3.6. Penyajian Data.....	42
3.6.1. Pengujian Instrumen.....	42
3.6.1.1. Pengujian Validitas	42
3.6.1.2. Pengujian Reliabilitas.....	42
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	42
3.6.2.1. Pengujian Normalitas	43
3.6.2.2. Pengujian Multikolinearitas	43
3.6.2.3. Pengujian Heterokedastisitas	43
3.7. Pengujian Uji Hipotesis.....	44
3.7.1. Uji Simultan (Uji F)	44
3.7.2. Uji Parsial (Uji t).....	44
3.7.3 Uji Mediasi (Sobel Test)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum	48
4.2. Karakteristik Responden	48
4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan.....	50
4.2.4. Karakteristik Berdasarkan Usia	51
4.3. Deskripsi Data Penelitian	51
4.4. Pengujian Instrumen.....	53
4.4.1. Uji Normalitas	53
4.4.2. Uji Reliabilitas	54
4.5. Uji Asumsi Klasik	55
4.5.1. Uji Normalitas	55
4.5.2. Uji Multikolineritas.....	56
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.6. Uji Hipotesis.....	58

4.6.1. Uji F (Simultan)	58
4.6.2. Uji t (Parsial)	60
4.7. Uji Mediasi	61
4.8. Pembahasan	64
4.8.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.8.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.8.3 Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.8.4 Pengaruh Reward Dan Punishment Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.8.5 Implikasi Penelitian	66
BAB V PENUTUP	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2 Tabel Karyawan PT Anugrah Argon Medica Banda Aceh.....	37
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel	39
Tabel 3.4 Definisi dan Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Variabel.....	52
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Penelitian	53
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas	54
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Multikolineritas	57
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Simultan (F).....	58
Tabel 4.10 Korelasi Variabel (R^2).....	59
Tabel 4.11 Hasil Pengujian t (Parsial).....	60
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Mediasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2 Kuesioner Lanjutan.....	74
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	77
Lampiran 4 Output Pengolahan Data.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, tingkat persaingan, termasuk di sektor jasa, juga terus meningkat. Perkembangan ini membawa tantangan yang semakin kompleks bagi perusahaan, seperti menghadapi lebih banyak pesaing, sekaligus memenuhi target penjualan produk dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan pelanggan. Hal ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan salah satu elemen paling krusial yang harus dikelola secara optimal oleh organisasi agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi maupun instansi terkait.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, termasuk peran karyawan, pengelolaan, dan pemanfaatan yang dibutuhkan untuk memotivasi semangat kerja karyawan, maka perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria dengan menerapkan konsep dan teknik pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *Reward* dan *Punishment*.

Di Provinsi Aceh, penerapan sistem reward dan punishment bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme serta menciptakan tata kelola organisasi yang baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja yang efektif, organisasi perlu memberi perhatian utama pada pemenuhan kebutuhan pegawai. Persaingan yang ketat dan kompetisi yang jujur dapat mendorong terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, setiap instansi yang beroperasi di

Provinsi Aceh diharapkan memberikan reward kepada pegawainya untuk menjaga kualitas sumber daya manusia, sekaligus memastikan loyalitas pegawai agar mereka tetap bertahan di organisasi tersebut (Bella & Asmanita, 2022).

Pelaksanaan sistem penghargaan di Provinsi Aceh memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja. Pemberian penghargaan ini bertujuan untuk mendorong perkembangan karier pegawai, yang diwujudkan melalui berbagai bentuk apresiasi, seperti hadiah, kenaikan pangkat, promosi jabatan, dan insentif lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja. Langkah ini dirancang untuk memotivasi pegawai agar berprestasi, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja (Stevanus, 2021).

Tujuan utama organisasi dalam merancang sistem penghargaan adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap berkontribusi di perusahaan. Penghargaan diberikan kepada karyawan berprestasi untuk mendorong semangat kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan berdampak pada pertumbuhan laba perusahaan. Manfaat ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga oleh karyawan, karena peningkatan laba berpotensi meningkatkan kesejahteraan mereka. Sebaliknya, jika kebutuhan karyawan diabaikan karena kurangnya sistem penghargaan, hal ini dapat mengakibatkan dampak negatif, seperti menurunnya motivasi kerja atau bahkan aksi mogok.

Penurunan kinerja dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa reward yang diberikan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini wajar, mengingat salah satu alasan seseorang bekerja adalah mendapatkan

imbalan dari perusahaan tempat ia bekerja. Di sisi lain, perusahaan berharap karyawannya dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan atas kinerjanya. Reward ini dapat berupa finansial, seperti gaji, bonus, dan komisi, maupun non-finansial, seperti penghargaan personal dan perhatian dari pimpinan.

Faktor lain yang memengaruhi pelaksanaan sistem tersebut adalah adanya *punishment* atau sanksi terhadap pelanggaran peraturan atau tata tertib. Ketika peraturan tidak ditaati atau dilanggar, karyawan akan menerima hukuman disiplin sebagai konsekuensinya (Bella & Asmanita, 2022). *Punishment* adalah Tindakan hukuman disiplin dalam bentuk surat teguran yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai karena ketidaktertiban dalam kehadiran/tidak mengikuti peraturan ketentuan jam kerja yang mengakibatkan penurunan Tingkat produktivitas kinerja seorang pegawai berdasarkan dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Uhing (2019 :363) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut Suwanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Motivasi merupakan elemen kunci dalam mendorong semangat kerja karyawan dan berperan penting bagi kepentingan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan mampu. Tujuan dari pemberian

motivasi adalah mendorong karyawan agar bersedia berusaha lebih keras demi mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini penting karena kecakapan, kemampuan, dan keterampilan saja tidak cukup bernilai jika karyawan tidak memiliki keinginan untuk memanfaatkan potensinya secara maksimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang membangkitkan semangat kerja, mendorong kolaborasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan menyelaraskan berbagai upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi pada dasarnya berkaitan dengan upaya mengarahkan energi dan potensi karyawan untuk bekerja sama secara produktif, sehingga mampu mencapai kinerja optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Stevanus, 2021). Motivasi akan memberikan manfaat yang optimal jika disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Dengan motivasi yang tepat, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan tulus, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga dengan kesediaan untuk berkontribusi dan mengoptimalkan kemampuannya demi mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Oleh sebab itu, kualitas kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan melalui *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian *reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan

punishment tersebut, karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, karena keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja (Silfia, 2020).

Penerapan kedua metode tersebut sangat penting untuk memotivasi karyawan secara efektif. Inti dari semuanya adalah menjaga kinerja karyawan tetap optimal sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai laba maksimal dapat terwujud. Dengan kata lain, peningkatan kinerja harus disertai dengan pemberian penghargaan atau sanksi yang sesuai, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Situasi seperti ini perlu menjadi perhatian setiap perusahaan, termasuk PT. Anugrah Argon Medica.

PT. Anugrah Argon Medica atau di singkat AAM merupakan bagian dari PT Medela Potentia yang telah berhasil mengembangkan portofolio produk farmasi, produk kesehatan, dan alat kesehatan yang beraneka ragam dalam berbagai macam kategori produk. PT Anugrah Argon Medica menggunakan pengalaman dan pengetahuan yang mendalam mengenai industri farmasi dan kesehatan di Indonesia untuk terus melengkapi diri dengan produk-produk yang memenuhi kebutuhan dan menjadi preferensi masyarakat serta menjadi mitra terpercaya bagi prinsipal berskala nasional dan global. Perusahaan berusaha untuk menjadi yang terbaik. Persaingan dengan kompetitor lain membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan harus terus dipacu sehingga perusahaan bisa tumbuh.

Penerapan reward and punishment pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh mengindikasikan adanya kecenderungan peningkatan kedisiplinan pegawai namun belum menunjukkan hasil yang maksimal, sehingga masih perlu dicari alternatif solusinya, dalam arti perusahaan harus berusaha menemukan rumusan dan mampu mengimplementasi kebijakan reward and punishment yang paling tepat bagi pegawainya dan secara efektif mampu mendorong kinerja para pegawai PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh sedemikian rupa.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pegawai dilingkungan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh diperoleh informasi bahwa tingkat kinerja PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh masih belum optimal, hal tersebut diduga disebabkan kurang tegasnya dalam penerapan sistem Reward dan Punishment sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai yang mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi tidak optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan yang ditunjukkan oleh pegawai PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, yakni:

1. Masih sering terjadinya keterlambatan pegawai pada saat datang di jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Pegawai sering mangkir kerja.
3. Target pekerjaan sering tidak tercapai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dengan mempertimbangkan aspek aspek tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Berdasarkan latar

belakang permasalahan yang terjadi, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON MEDICA BANDA ACEH”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan latar belakang masalah di atas menyangkut motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mengupas yang menyangkut dengan *reward* dan *punishment*. Selanjutnya terdapat beberapa permasalahan yang terjadi untuk diteliti lebih lanjut mengenai Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh

Dari rumusan masalah penelitian ini, masa secara detail pertanyaan dalam penelitian dapat diperinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?
4. Bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?

6. Bagaimana pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?
7. Bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?
8. Bagaimana pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *punishment* secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

1.4. Manfaat penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian yang di harapkan adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis, yaitu memperluas wawasan mengenai *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik dalam penelitian ini. selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktisi

- a) Dapat menambah pengetahuan tentang konsep-konsep yang telah dipelajari dengan mengimplementasikan konsep tersebut dalam

praktik pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

- b) Dapat menjadi referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, keterbatasan ilmu pengetahuan, keterbatasan waktu dan biaya, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2021:78) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2020:55) kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Menurut Robbins & Judge (2019:45) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

2.1.2. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk mengukur kemajuan kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah melalui penilaian kinerja. Penilaian ini dapat dilakukan terhadap karyawan maupun manajer. Sistem penilaian yang digunakan sebaiknya memilih metode yang paling sesuai dengan bentuk organisasi tersebut. Kesalahan dalam memilih metode penilaian dapat mengakibatkan hasil yang tidak akurat dan tidak memberikan informasi yang diharapkan.

Adapun menurut Fauzi & Hidayat (2020) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2019:23) penilaian kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3. Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Sari et al (2021) Indikator- Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan merupakan kriteria yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tertentu sesuai standar yang diinginkan perusahaan.
2. Kuantitas pekerjaan
Merujuk pada kuantitas atau jumlah pekerjaan yang harus dihasilkan oleh individual atau kelompok sebagai syarat dalam menjalankan tugasnya.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tanpa kesalahan.
4. Bertanggung jawab
Tingkat bertanggung jawab atas hasil pengukuran kerja mengacu pada sejauh mana hasil kerja tersebut telah mencapai tujuan yang ditetapkan atau belum. Ini mengukur apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar atau sasaran yang diinginkan.

2.2. Motivasi kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Affandi (2021:23) motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Kinerja karyawan dan motivasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri. Jika motivasi yang diberikan diterima dan diterapkan dengan baik, hal ini akan menumbuhkan semangat untuk terus maju bersama dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi yang diberikan tidak memadai, kinerja yang dihasilkan juga akan kurang optimal. Dengan adanya motivasi, karyawan akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerjanya, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tujuan utama dari motivasi adalah menciptakan rasa tujuan

bersama dengan memastikan agar kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan aspirasi para anggotanya (Affandi, 2021).

Menurut Wulandari dan Bagia (2020), pemahaman tentang motivasi kerja pegawai sangat penting bagi pimpinan organisasi karena hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pimpinan perlu memperhatikan pegawai agar tetap termotivasi dan mencari cara untuk meningkatkan atau mempertahankan motivasi mereka. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2019:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2019:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan

yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang digunakan sebagai alat untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dengan tujuan untuk memacu gairah kerja karyawan supaya mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan demi mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2021:29-30) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari motivasi kerja, yaitu:

- 1) Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi atau perusahaan.
- 2) Kondisi kerja
Kondisi lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik seperti nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.
- 3) Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- 4) Pekerjaan itu sendiri
Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk karyawan lainnya.

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2019:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan dan kedisiplinan karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
5. Mempertinggi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.2.4 Jenis- jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan menurut Hasibuan (2019:143) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan sumber mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

2.3. *Reward*

2.3.1. Pengertian *Reward*

Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Sedangkan menurut (Apriyanti et al., 2020) *Reward* atau penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah diberikan.

Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. pemberian *Reward* tersebut merupakan upaya pemimpin memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat lagi dan berpotensi.

2.3.2. Jenis-Jenis *Reward*

Dicky Saputra (2019:33) menyatakan bahwa *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Reward*)
 Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
 - a. Penghargaan finansial:
 - 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

- 2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
 - 3) Bonus/insentif adalah tamabahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.
- b. Penghargaan non finansial
- 1) Penghargaan interpersonal
Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti stastus dan pengakuan.
 - 2) Promosi
Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja yang diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic Reward*)
- Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri:
- 1) Penyelesaian (*Complention*)
Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-oarang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
 - 2) Pencapaian (*Achievement*)
Pencapai merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - 3) Otonomi (*Autonomi*)
Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan bekerja tanpa di awasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.3.3. Indikator-Indikator *Reward*

Terdapat 4 Indikator *reward* menurut (Sari et al., 2021) yang meliputi:

1. Gaji dan bonus
Gaji dan bonus diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari upah yang mereka terima setiap bulan sebagai pengakuan atas kinerja mereka yang baik dan berhasil mencapai target yang ditetapkan.
2. Tunjangan
Tunjangan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan loyalitas dan ikatan antar karyawan. Hal ini dilakukan dengan memberikan

ketenangan dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat memotivasi semangat kerja, disiplin, dan produktivitas karyawan.

3. Pengembangan karir
Pengembangan karir merujuk pada kegiatan di bidang kepegawaian yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan masa depan karir di tempat kerja.
4. Penghargaan psikologis dan sosial
Penghargaan psikologis dan sosial adalah bentuk penghargaan yang bersifat intrinsik dan berasal dari dalam diri seseorang seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat. Sementara itu, penghargaan sosial terkait dengan pengakuan dan apresiasi yang diterima baik dari dalam maupun luar organisasi yang berupa bentuk materi finansial atau sertifikat penghargaan.

2.3.4. Syarat Pemberian *Reward*

Menurut Dicky Saputra (2019:40) jika diperhatikan, ternyata pemberian *Reward* tidak mudah. Kapan waktunya, kepada siapa dan bagaimana bentuknya bukanlah soal yang mudah. Sebagai pedoman dalam pemberian *Reward* ada beberapa syarat yang harus di perhatikan para pemimpin:

1. Untuk memberi *Reward* yang pedagogis perlu sekali pemimpin mengenal betul karyawannya
2. *Reward* yang diberikan kepada karyawan hendaknya jangan menimbulkan rasa cemburu atau iri hati bagi karyawan lain yang merasa pekerjaannya juga lebih baik tapi tidak mendapat *Reward*.
3. Jangan menjanjikan memberikan *Reward* terlebih dahulu sebelum karyawan menunjukkan prestasi kerjanya.
4. Memberikan *Reward* hendaknya hemat.
5. Pemimpin harus berhati-hati memberikan *Reward*, jangan sampai yang diberikan kepada karyawan diterimanya sebagai upah jerih payah yang telah dilakukan.

Dari pendapat yang diatas jelas dalam pemberian *Reward* harus bersifat mendidik dan harus disertai pertimbangan-pertimbangan apakah *Reward* yang diberikan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan perbuatan/pekerjaan yang telah dilakukan atau prestasi yang telah dicapainya.

2.3.5. Tujuan *Reward*

Tujuan pemberian *Reward* adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi. Tujuan utama dari *Reward* adalah:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung organisasi
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Seperti halnya tujuan pemberian *Reward* yang dikemukakan oleh Wibowo untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. *Reward* atau kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja. Di samping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

2.4. *Punishment*

2.4.1. Pengertian *Punishment*

Punishment merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan sebagai respon terhadap perilaku tertentu yang tidak diinginkan (Pramesti et al., 2019).

Punishment merupakan salah satu bentuk penguatan (reinforcement) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *Punishment* (Nompo et al., 2020). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2019:24) *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku

yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

2.4.2. Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Veithzal Rivai (2020:22) Jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan karyawan lainnya.
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Penurunan pangkat atau demosi.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.4.3. Indikator *Punishment*

Terdapat 4 indikator punishment dalam (Sari et al., 2021) yang meliputi:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi
Karyawan diharapkan mampu menghindari kesalahan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan. Apabila dalam menjalankan tugas terdapat kesalahan perusahaan akan memberikan hukuman sebagai konsekuensi.
2. Adanya hukuman yang lebih berat apabila melakukan kesalahan yang sama
Dalam situasi dimana kesalahan yang sama terjadi, akan diberlakukan hukuman yang lebih berat. Hukuman yang diberikan bertujuan untuk membuat karyawan menjadi jera dan berpikir ulang sebelum melakukan kesalahan yang sama. Sehingga diharapkan karyawan akan lebih berhati-hati dan berusaha menghindari kesalahan yang sama di masa depan.
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan

Seorang karyawan perlu mengklarifikasi kepada atasan mengenai hukuman yang akan diberikan jika melakukan kesalahan ringan atau berat. Dengan bertanya kepada atasan, karyawan dapat memperoleh kejelasan mengenai konsekuensi yang akan diterima.

4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan
Dengan adanya pengawasan terhadap para karyawan, atasan dapat memantau aktivitas mereka di perusahaan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini, yaitu penelitian dari Dian & Ayu (2020), mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Selanjutnya penelitian dari Dewi dkk (2021), mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Glenmore Agung Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian dari Stevianus (2021), mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara *Reward* dan kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara *Punishment* dan kinerja.

Kemudian penelitian Ismah dkk. (2023), mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan para PT Sampurna Kuningan Juwana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, *Punishment* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, *Reward* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, *Punishment* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Winarni dkk (2024), mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Reward* dan *Punishment* secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh hubungan antara *Reward* dan kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara *Punishment* dan kinerja.

Secara rinci penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penulis (Tahun)	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Dian & Ayu (2020)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	Objek penelitian pada penelitian ini adalah PDAM Kota Malang, sedangkan yang diteliti penulis adalah perusahaan PT Anugrah Argon Medica	Variabel dependen yaitu kinerja, variabel mediasi yaitu motivasi kerja, dan variabel independent yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .
2	pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Glenmore Agung Nusantara. Dewi dkk (2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian pada penelitian ini adalah perusahaan PT Glenmore Agung Nusantara, sedangkan yang diteliti penulis adalah perusahaan PT Anugrah Argon Medica	Variabel dependen yaitu kinerja, variabel intervening yaitu motivasi kerja, dan variabel independent yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>
3	pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. Stevianus (2021).	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi, <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja, <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi, <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara <i>Reward</i> dan kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara <i>Punishment</i> dan kinerja	Objek penelitian pada penelitian ini adalah perusahaan PT Sampoerna, sedangkan yang diteliti penulis adalah perusahaan PT Anugrah Argon Medica	Variabel dependen yaitu kinerja, variabel mediasi yaitu motivasi kerja, dan variabel independent yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>

4	pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan para PT Sampurna Kuningan Juwana. Ismah dkk (2023).	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, <i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, <i>Reward</i> memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, <i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian pada penelitian ini adalah perusahaan PT Sampoerna, sedangkan yang diteliti penulis adalah perusahaan PT Anugrah Argon Medica	Variabel dependen yaitu kinerja, variabel mediasi yaitu motivasi kerja, dan variabel independent yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>
5	pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. Winarni (2024).	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh hubungan antara <i>Reward</i> dan kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara <i>Punishment</i> dan kinerja	Objek penelitian pada penelitian ini adalah perusahaan PT Sumber Alam Borneo, sedangkan yang diteliti penulis adalah perusahaan PT Anugrah Argon Medica	Variabel dependen yaitu kinerja, variabel mediasi yaitu motivasi kerja, dan variabel independent yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>

Sumber: Data diolah, 2024

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Hubungan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sudah menunjukkan bentuk kinerja yang selaras menurut tujuan perusahaan. Menurut Pradnyani (2020) reward merupakan bentuk metode yang digunakan agar seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Adanya system reward ini sangat penting bagi perusahaan karena sangat mendorong agar mencapai hasil dan tujuan perusahaan, yaitu target dalam bekerja. Adanya reward juga akan menimbulkan gairah dan semangat agar bekerja. Jika didalam diri karyawan merasakan adanya semangat tersebut, maka otomatis karyawan akan termotivasi agar meningkatkan suatu kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut memiliki dampak baik bagi perusahaan, karena agar mencapai tujuan perusahaan adalah memiliki karyawan yang produktif. Menurut kajian-kajian empiris membuktikan bahwa reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Pradnyani et al., 2020). Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H_1 : *reward* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.6.2 Hubungan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja

Punishment adalah hukum bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan karena sudah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Punishment yang diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi karyawan agar meningkatkan motivasi kerja. *Punishment* yang diberikan umumnya memiliki tujuan baik agar para karyawan yang lalai dalam bekerja akan

sadar dengan kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah. *Punishment* diharapkan akan mengarahkan/mendidik karyawan kepada perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja (Pradnyani et al., 2020). Terdapat pengaruh antara punishment dengan motivasi kerja. Semakin tinggi punishment, maka motivasi kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika punishment rendah, maka motivasi kerja akan menurun. Pendapat tersebut didukung oleh hasil kajian empiris oleh (Pradnyani et al., 2020) yang membuktikan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.6.3 Hubungan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Oemar (2020) bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian reward pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa

pujian, promosi, Pencapaian (*Achievement*) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi. Pradnyani et al., (2020) menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.6.4 Hubungan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian punishment pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya punishment karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya punishment berupa hukuman ringan, sedang dan berat. Menurut Pradnyani et al., (2020) menyatakan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.6.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2020) memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, et al. (2014) motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus fokus pada pengembangan strategi untuk memotivasi karyawan demi mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.6.6 Hubungan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Motivasi Kerja

Secara umum pemberian reward pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain

itu dengan adanya reward, karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara reward dan kinerja. Ketika motivasi kerja tinggi, pengaruh positif dari reward terhadap kinerja menjadi lebih signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan memfasilitasi penerimaan reward dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras (Pradnyani et al., 2020). Reward yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_6 : *reward secara parsial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

2.6.7 Hubungan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Motivasi Kerja

Secara umum pemberian punishment pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya punishment karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Suak, et al. (2017) menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara punishment dan kinerja karyawan sehingga memungkinkan adanya pengaruh tidak langsung.

Secara keseluruhan, hubungan antara punishment, motivasi, dan kinerja karyawan adalah kompleks. Punishment dapat meningkatkan motivasi jika diterapkan dengan cara yang adil dan bijaksana, tetapi dampaknya terhadap kinerja melalui motivasi tidak selalu signifikan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan pendekatan yang seimbang antara reward dan punishment untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_7 : *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

2.6.8 Hubungan *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

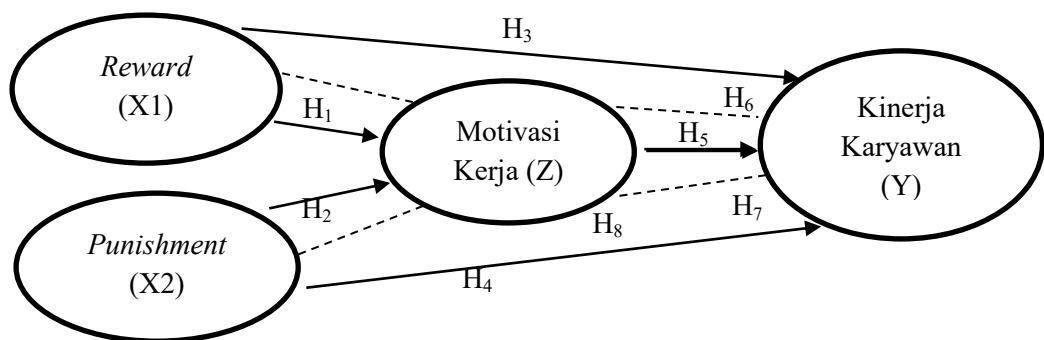
Reward merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, reward menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan (Affandi, 2021). Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. menurut Sedarmayanti (2019) punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Secara keseluruhan, penerapan sistem reward yang efektif bersama dengan punishment yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara

signifikan. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang seimbang antara penghargaan dan hukuman untuk mencapai hasil terbaik dalam produktivitas karyawan.

Sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2), variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z), sedangkan variabel tidak bebas (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan (Y). Maka skema kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2024)

2.7 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

- H1 : *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh
- H2 : *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

- H3 : *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
- H4 : *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
- H5 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
- H6 : *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh
- H7 : *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi kerja Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
- H8 : *Reward, Punishment*, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.Anugrah Argon Medica Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru, untuk membuktikan atau menguji kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada dan untuk mengembangkan pengetahuan yang ada. Secara teoritis, tujuan penelitian merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui suatu hal, pengetahuan yang diperoleh dari jenis penelitian seperti ini tidak dapat dimanfaatkan secara langsung atau secara praktis, sehingga nama lain dari penelitian seperti ini, disebut sebagai *basic research*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yaitu, “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk mengujihipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian kuantitatif umumnya untuk hipotesis atau mendukung hipotesis. Dan digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apa saja hal yang memengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian pada penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh yang beralamatkan pada Jl. Soekarno Hatta 3B-C Desa Lamteumen Barat, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

3.1.4 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi one shot atau cross sectional. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu one shot atau cross sectional (Sekaran & Bougie, 2019:77). Waktu penelitian ini dimulai sejak Pertengahan September 2024 berakhir hingga penelitian ini selesai. Horizon waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data ini memerlukan studi *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* merupakan penelitian yang dilakukan dengan data yang dikumpulkan hanya satu kali saja. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian skripsi ini dapat dilihat Tabel 3.1. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian dibawah ini:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	September 2024	Oktober 2024	November 2024	Desember 2024	Januari 2025	Februari 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Afratin (2024)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Sekaran & Bougie,

2019:89). Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal lain yang ingin peneliti investigasi. Kelompok populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil. Jadi, sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh yang berjumlah 45 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sensus dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel

Tabel 3.2
Tabel Karyawan PT Anugrah Argon Medica

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah SDM
1.	Supervisor	2
2.	Kepala Cabang	1
3.	Kepala Gudang	1
4.	Kepala Seksi Logistik	1
5.	Kepala Seksi Administrasi	1
6.	Admin Logistik	1
7.	Petugas Gudang	4
8.	Sales	17
9.	Admin Umum	1
10.	Admin Inkaso	1
11.	Inkaso	1
12.	Customer Service Officer	2
13.	Driver	4
14.	Petugas Ekspedisi	4

15.	Finance	2
16.	Security	2
Jumlah		45

Sumber: PT. Anugrah Argon Medica, 2024

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang belum tersedia pada lingkup pengamatan, tetapi harus ada interaksi peneliti terhadap responden. (Sekaran & Bougie, 2019:102) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh melalui jawaban dari responden yang dikumpulkan dari langsung oleh peneliti. Data tersebut adalah berupa kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner tersebut akan dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan pengolahan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik dengan menyebarkan langsung lembaran kuesioner kepada responden. Penyebaran ini dilakukan langsung oleh peneliti di tempat yang menjadi pengamatan. Peneliti langsung menyebarkan kuesioner kepada responden yang sudah terpilih menjadi sampel penelitian.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi mengukur indikator variabel yang menghasilkan data ordinal. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2020:121).

Pertanyaan yang diajukan dalam daftar kusioner akan menghasilkan lima kategori jawaban yaitu:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Variabel

No	Kriteria Pengukuran	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2020

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen yang terdiri dari:
 - a. *Reward* sebagai variabel independen pertama (X_1) yaitu sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
 - b. *Punishment* sebagai variabel independent kedua (X_2) yaitu ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

2. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.
3. Variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z), yaitu suatu kondisi yang digunakan sebagai alat untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dengan tujuan untuk memacu gairah kerja karyawan supaya mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan demi mencapai hasil kerja yang maksimal.

Berikut dapat dijelaskan operasionalisasi variable penelitian pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kashmir, 2019)	1. Kualitas(mutu) 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Bertanggung Jawab (Sari, 2021)	1-5	Interval	A1
						A2
						A3
						A4
2.	Reward (X1)	<i>Reward</i> dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik. (Robbins & Judge, 2019)	1. Gaji dan Bonus 2. Tunjangan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan Psikologis dan sosial (Sari, 2021)	1-5	Interval	B1
						B2
						B3
						B4

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
3.	Punishment (X2)	<i>Punishment</i> adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar (Robbins & Judge, 2019)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman lebih berat 3. Hukuman dengan adanya penjelasan 4. Hukuman penyimpangan (Sari, 2021)	1-5	Interval	C1
						C2
						C3
						C4
4.	Motivasi Kerja (Z)	motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu. (Affandi, 2021)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Prestasi kerja 4. Pekerjaan itu sendiri (Affandi, 2021)	1-5	Interval	D1
						D2
						D3
						D4

Sumber: Data diolah, 2024

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi pada antara 2 variabel atau lebih Sugiyono (2020:142). Mengacu pada kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang sudah dinyatakan sebelumnya, maka analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 Z + \beta_4 X_2 Z + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β_1 - β_4 = Koefisien Regresi
- Z = Motivasi Kerja
- X1 = Reward
- X2 = Punishment
- ϵ = Standar Error

3.6 Penyajian Data

1.6.1 Penyajian Instrumen

1.6.1.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2020:145) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat responden diminta keterangan dalam kuesioner. Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0,05 jika r hitung lebih besar r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil r tabel dinyatakan tidak valid.

1.6.1.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai reliabel. Sugiyono (2020:147) menyatakan nilai alfa cronbach minimum yang dapat diterima adalah 0,60.

1.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda sebagai peralatan analisis data mengharuskan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak digunakan, karena umumnya kasus autokorelasi hanya terjadi pada data time series (runut waktu) (Sekaran dan Bougie, 2019:51).

1.6.2.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data, untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plots. Suatu data akan terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik normal P-P Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. Dengan kata lain, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila normal P-P Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal (Sekaran dan Bougie, 2019:69).

1.6.2.2 Pengujian Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna, maka disebut multikolinieritas sempurna (Sekaran dan Bougie, 2019:85). Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas didekati dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika VIF lebih besar dari 5,0 maka variabel tersebut diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 5,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas.

1.6.2.3 Pengujian Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas 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, 2016: 139).

1.7 Pengujian Uji Hipotesis

1.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji simultan (F) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria Pengujian antara lain:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

1.7.2 Uji Parsial (Uji t)

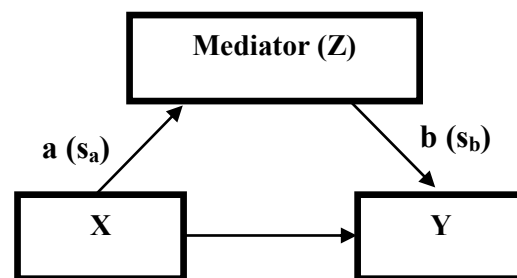
Uji Signifikan Parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (variabel bebas) secara parsial (individual) terhadap variasi dependen (variabel terikat) (Ghozali, 2018:99). Uji parsial (t)

yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria Pengujian antara lain:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

1.7.3 Uji Mediasi (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghazali (2019: 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.



$$Sab\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Anugrah Argon Medica (AAM) merupakan perusahaan distribusi produk farmasi, alat kesehatan dan produk kesehatan global yang terpercaya dengan pengalaman lebih dari 4 dekade. PT AMM memiliki visi, misi, dan komitmen untuk menyediakan produk kesehatan yang berkualitas dengan pelayanan handal ke seluruh pelosok negeri dengan menggunakan sistem informasi dan teknologi berbasis digital untuk mengintegrasikan setiap aspek operasional dari platform distribusi serta mengimplementasikan prosedur operasional berstandar internasional.

AAM tumbuh bersama ribuan mitra bisnis dan pelanggan yang memberikan kepercayaan penuh untuk mempenetrasi pasar melalui ribuan tenaga profesional AAM yang berkualitas dan kompeten. AAM merupakan bagian dari PT Medela Potentia yang telah berhasil mengembangkan portofolio produk farmasi, produk kesehatan, dan alat kesehatan yang beraneka ragam dalam berbagai macam kategori produk.

PT Medela Potentia menggunakan pengalaman dan pengetahuan yang mendalam mengenai industri farmasi dan kesehatan di Indonesia untuk terus melengkapi diri dengan produk-produk yang memenuhi kebutuhan dan menjadi preferensi masyarakat serta menjadi mitra terpercaya bagi prinsipal berskala nasional dan global.

PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh beralamat di Jalan Soekarno Hatta 3B-C, Desa Lamteumen Barat, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh. PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh cenderung meningkat dalam lima tahun terakhir, hal ini disebabkan oleh berkembangnya perusahaan ini sehingga membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak. Pada tahun 2019 sebanyak 19 orang atau 2,6 %, tahun 2020 sebanyak 24 orang atau 12,5 %, tahun 2021 sebanyak 27 atau 1,7%, tahun 2022 sebanyak 29 orang atau 1,1%, dan pada tahun 2023 sebanyak 35 orang atau 1,20%.

4.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Dalam penelitian ini mengambil 45 responden sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan dan usia. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	31	68.9
2	Perempuan	14	31.1
	Jumlah	45	100.0

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 31 orang atau 68,9% dari total responden. Sedangkan responden Perempuan sebanyak 14 orang atau sebesar 31,1%

4.2.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	16	35.6
2	Diploma	12	26.7
3	Sarjana	17	37.8
	Jumlah	45	100.0

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 17 orang atau 37,8% dari total responden. Kemudian tamatan SLTA sebanyak 16 orang atau 35,6% dan tamatan Diploma sebanyak 12 orang atau 26,7% dari total responden.

4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	30	66.7
2	Menikah	15	33.3
	Jumlah	45	100.0

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden berstatus belum menikah, yakni sebanyak 30 responden atau sebesar 66,7%. Sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 15 orang atau sebesar 33,3%.

4.2.4. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 25 tahun	15	33.3
2	25 -35 tahun	27	60.0
3	36 – 45 tahun	2	4.4
	>45 tahun	1	2.2
	Jumlah	45	100.0

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel di atas, didapati hasil bahwa sebagian besar responden memiliki usia di bawah 25 tahun yakni sebanyak 15 orang atau sebesar 33,3%,. Kemudian responden berusia 25-35 tahun sebanyak 27 orang atau 60%, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 2 orang atau 4,4% dan responden berusia di atas 45 tahun berjumlah 1 orang atau 2,2%.

4.3. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 45 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada rincian berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Variabel

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
Variabel Reward							
1	X1.1	4	3	0	9	29	45
2	X1.2	6	1	6	21	11	45
3	X1.3	4	3	4	19	15	45
4	X1.4	4	3	8	16	14	45
Variabel Punishment							
1	X2.1	3	1	7	24	10	45
2	X2.2	5	6	13	13	8	45
3	X2.3	2	7	13	16	7	45
4	X2.4	4	1	9	17	14	45
Variabel Motivasi							
1	Z1	5	2	4	17	17	45
2	Z2	4	1	3	14	23	45
3	Z3	4	1	3	19	18	45
4	Z4	3	3	0	14	26	45
Variabel Kinerja							
1	Y1	4	1	2	20	18	45
2	Y2	4	1	3	17	20	45
3	Y3	3	0	1	18	23	45
4	Y4	3	3	2	15	22	45

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada semua variabel. Hal ini membuktikan bahwa variabel reward, punishmet, motivasi dan kinerja sangat penting untuk diperhatikan.

4.4. Pengujian Instrumen

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas selengkapanya dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Variabel Reward				
1	X1.1	872	0,301	Valid
2	X1.2	885	0,301	Valid
3	X1.3	943	0,301	Valid
4	X1.4	777	0,301	Valid
Variabel Punishment				
1	X2.1	755	0,301	Valid
2	X2.2	824	0,301	Valid
3	X2.3	872	0,301	Valid
4	X3.4	776	0,301	Valid
Variabel Motivasi				
1	Z1	912	0,301	Valid
2	Z2	907	0,301	Valid
3	Z3	903	0,301	Valid
4	Z4	853	0,301	Valid
Variabel Kinerja				
1	Y1	944	0,301	Valid
2	Y2	947	0,301	Valid
3	Y3	862	0,301	Valid
4	Y4	909	0,301	Valid

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 45$ ($N = 45-2$) diperoleh r tabel = 0,301. Maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,301$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid. Dengan demikian *reward*, *punishment*, motivasi dan kinerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 (Ghozali, 2011:47). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
X1	834	4
X2	817	4
Y	840	4
Z	844	4

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

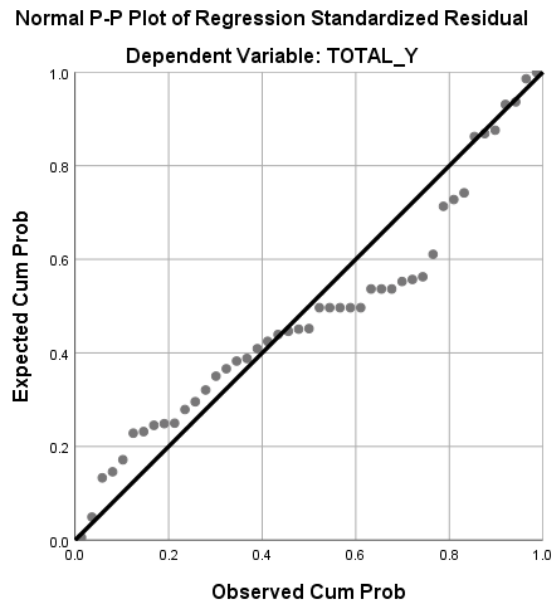
Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu pada variabel X1 sebesar 834, variabel X2 sebesar 817, variabel Y sebesar 840 dan variabel Z sebesar 844, semua variabel di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar histogram, terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis diagonal membuat pola gelombang yang teratur. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.5.2. Uji Multikolineritas

Pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenirietas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas diantara variable bebas. Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Multikolineritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Reward (X1)	670	1,494
Punishmet (X2)	670	1,494

Dependent Variabel: Y

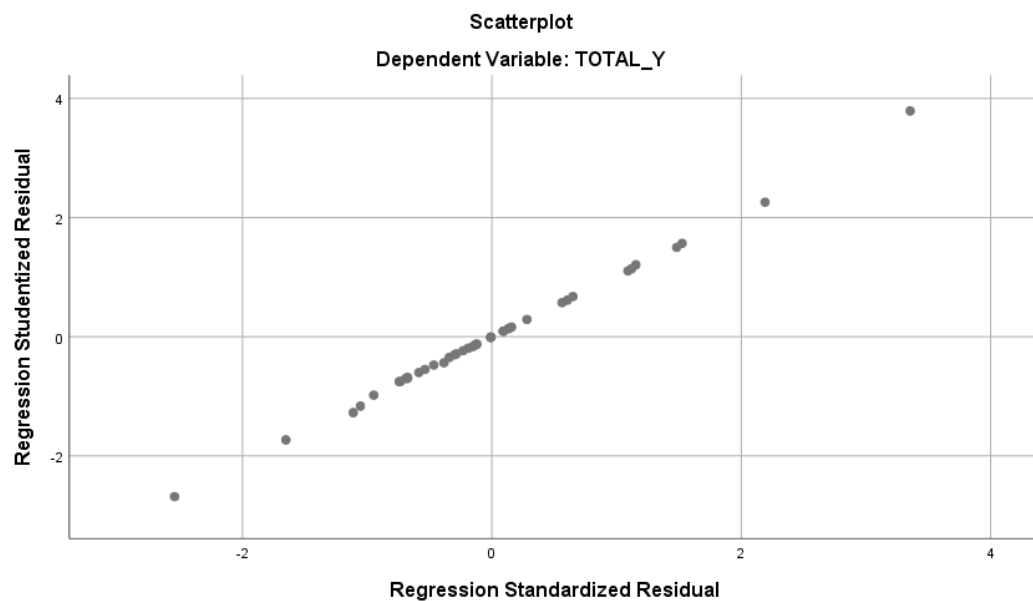
Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Tabel 4.8 terlihat bahwa hasil uji Multikolineritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jadi dengan nilai *tolerance* rendah dan nilai VIF tinggi maka menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* di atas 0,1 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 25 sebagai berikut:



Gambar. 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji F (Simultan)

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Simultan (F)

Model Anova ^a					
	Model	Sum of Squire	Df	Mean Squire	F Sig.
1	Regression	622.380	2	311.190	61.671 000 ^b
	Residual	211.931	42	5.046	
	Total	834.311	44		

a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Pengujian ANOVA atau Pengujian F, didapat nilai F hitung sebesar 61.671, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,23 atau $F_{hitung} 61.671 > F_{tabel} 3,23$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

Sementara itu besaran pengaruh variabel variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen.

Tabel 4.10
Korelasi Variabel (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.837	1.701

a. Predictors: (Constant), *Reward* dan *Punishment*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel di atas besarnya R^2 adalah 0.848, hal ini berarti 84,8% variabel kinerja dapat dijelaskan dari dua variabel yaitu *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab dan faktor yang lain.

4.6.2. Uji t (Parsial)

Pengujian t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Pengujian t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini t tabel yang digunakan berdasarkan:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 45-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 45-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 42)$$

Dengan demikian maka $t_{tabel} =$ angka 0,025 ; 42 kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2.01808. Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian t (Parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.118	1.472		2.118
Reward (X1)	.878	.095	.879	9.249
Punishmet (X2)	.732	.063	.727	8.286

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel 4.11 maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel *reward* menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($9.249 > 2.01808$), atau $\text{sig.} < \alpha$ ($0.004 < 0.05$). berarti variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Variabel *punishment* menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($8.286 > 2.01808$), atau $\text{sig.} < \alpha$ ($0.00 < 0.05$), berarti variabel *punishment* berpengaruh terhadap karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, dengan demikian hipotesis diterima.

4.7. Uji Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2019: 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Mediasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.421	1.173		1.211	.003
Reward (X1)	.147	.125	.153	1.777	.004
Punishmet (X2)	.067	.086	.086	1.775	.003
Kinerja (Y)	.730	.117	.755	6.243	.000

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Dari hasil uji sobel yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh X1 terhadap Y: dari analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y.
2. Pengaruh X2 terhadap Y: dari analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y.
3. Pengaruh X1 terhadap Z: dari analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z.
4. Pengaruh X2 terhadap Z: dari analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Z.

5. Pengaruh Y terhadap Z: dari analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z.
6. Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 1,777. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai Y terhadap Z, yaitu: $0,879 \times 6,243 = 5,487$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 1,777 dan pengaruh tidak langsung sebesar 5,487, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.
7. Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 1,775. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai Y terhadap Z, yaitu: $0,727 \times 6,243 = 4,538$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 1,775 dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,538, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Z.

4.8 Pembahasan

4.8.1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($9.249 > 2.01808$), atau $\text{sig}, < \alpha$ ($0.004 < 0.05$). Dengan demikian maka *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

Alasannya juga dapat dilihat dari respon jawaban dari responden, bahwa mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju pada setiap poin pertanyaan. Hal ini menandakan bahwa variabel *reward* sangat penting untuk diperhatikan.

4.8.2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($8.286 > 2.01808$), atau $\text{sig}, < \alpha$ ($0.00 < 0.05$). Hal ini berarti ada pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga terlihat dari jawaban masing-masing responden terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai indikator penelitian. Bahwa variabel *punishment* sangat penting dalam kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.

4.8.3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh

Dari hasil analisis SPSS, diketahui bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 61.671, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,23 atau $F_{hitung} 61.671 > F_{tabel} 3,23$ dengan probabilitas 0.000.

Besaran nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.848, hal ini berarti 84,8% variabel kinerja dapat dijelaskan dari dua variabel yaitu *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab dan faktor yang lain.

4.8.4. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh

Dari hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, X1 dan X2 masing-masing memiliki pengaruh terhadap Z, hal ini berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal yang sama juga terlihat pada pengaruh Y terhadap Z. Dari analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z.

Sementara itu pengaruh X1 melalui Z terhadap Y, bahwa diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 1,777 dan pengaruh tidak langsung sebesar 5,487, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y. Kemudian pengaruh X2 melalui Z terhadap Y, nilai pengaruh langsung sebesar 1,775 dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,538, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung

lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y .

1.8.5 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stevianus (2021), mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara *Reward* dan kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara *Punishment* dan kinerja.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Ismah dkk. (2023), mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan para PT Sampurna Kuningan Juwana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, *Punishment* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, *Reward* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, *Punishment* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* dengan indikator gaji dan bonus, tunjangan, pengembangan diri serta penghargaan psikologis dan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($9.249 > 2.01808$), atau $\text{sig.} < \alpha$ ($0.004 < 0.05$). Dengan demikian maka *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh.
2. Variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($8.286 > 2.01808$), atau $\text{sig.} < \alpha$ ($0.00 < 0.05$). Hal ini berarti ada pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan indikator usaha meminimalisir kesalahan, adanya hukuman berat terhadap kesalahan yang sama, hukuman dengan adanya penjelasan serta hukuman segera diberikan setelah adanya bukti.
3. Secara simultan, variabel *reward* dan *punishment* bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai

F hitung sebesar 61.671, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,23 atau $F_{hitung} 61.671 > F_{tabel} 3,23$ dengan probabilitas 0.000.

4. X1 dan X2 masing-masing memiliki pengaruh terhadap Y, hal ini berdasarkan nilai signifikasi $< 0,05$. Hal yang sama juga terlihat pada pengaruh Z terhadap Y. Dari analisis diperoleh nilai signifikasi sebesar $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y. Sementara itu pengaruh X1 melalui Z terhadap Y, dan pengaruh X2 melalui Z terhadap Y, menunjukkan hasil bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

5.2. Saran

Dalam penelitian ini, penulis juga mengemukakan sejumlah saran terhadap sejumlah pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun saran tersebut yaitu:

1. Diharapkan kepada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh agar memberikan *reward* berupa gaji dan bonus, tunjangan, pengembangan diri atau penghargaan psikologis dan sosial atas prestasi kinerja karyawan.
2. PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh diharapkan untuk memperhatikan *punishment* kinerja karyawan yang meliputi usaha meminimalisir kesalahan, adanya hukuman berat terhadap kesalahan yang sama, hukuman dengan adanya penjelasan serta hukuman segera diberikan setelah adanya bukti.

3. Diharapkan kepada perusahaan agar senantiasa memperhatikan karyawan khususnya terkait *reward* dan *punishment* sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Diharapkan kepada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh agar dapat meningkat motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.
5. Kepada akademisi, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dalam penelitian yang lebih mendalam terkait masalah pengaruh *reward* dan *punishment* melalui motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Dian Permatasari, A. A. (2020). *Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)* (Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara).
- Dicky Saputra, N. L. (2019). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 Issn:2086-5031, 1-14.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Febrianti, S., Musadieq, M. A., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Brawijaya University.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi 3, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

<https://Repository.Stie-Mce.Ac.Id/1077/8/Lampiran.Pdf>

[https://Supplementary+Files+\(Questioners,+Etc.\).Pdf](https://Supplementary+Files+(Questioners,+Etc.).Pdf)

Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 303-311.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.

Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.

Mentang, Stevianus. X. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).

Nompo Dan Pandowo. 2020. Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Emba* Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 288-299.

Pradnyani, Rahmawati, & Suci. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.

Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. 2019. Pengaruh Reward dan punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 9(1), 57-63.

Putu Ayu Wulandari & Wayan Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).

Ramadanita, Dian. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.

Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, S.P., And Judge, T.A. (2019). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.

Sari, M. L., & Sari, R. K. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Penerapan Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas Kerja Anggota

Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 16(2), 53–60.

Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama. Bandung.

Sekaran, U., Dan Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business*, Seventh Edition. John Wiley & Sons Ltd.

Sekaran, U., Dan Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business*, Seventh Edition. John Wiley & Sons Ltd.

Suak Et Al (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal Emba Vol.5 No.2 Juni 2017.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suparmi, Vicy Septiawan. (2019). *Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Unggara*. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Untag Semarang Vol. 8 No. 1. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016, 2(2), 2–9.

Suwanto. (2020). *Pengertian Motivasi Kerja Manajemen Sdm*. Jakarta: Uki Press.

Uhing Yantje, Ratu Andrey R.H Dan Adolfina. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado. Jurnal Emba. Vol.7 No.1.

Winarni, D. (2024). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur (Usaha Pencucian Sarang Burung Walet)* (Doctoral Dissertation, Universitas Merdeka Pasuruan).

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON MEDICA BANDA ACEH”

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Saya Afratin Maisya Rahmah mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/I untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh” dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/I berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan Kerjasama Saudara/I yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner penelitian ini.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 19 November

2024

Afratin Maisya

Rahmah

LAMPIRAN 2. KUESIONER LANJUTAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ <20 Tahun
- ☐ 21-30 Tahun
- ☐ 31-40 Tahun
- ☐ >40 Tahun

3. Pendidikan Tertinggi

- ☐ SMA
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Pascasarjana (S2)

4. Masa Kerja

- ☐ <5 Tahun
- ☐ 5 Tahun – 10 Tahun
- ☐ 11 Tahun – 15 Tahun
- ☐ >15 Tahun

5. Status Menikah

- ☐ Lajang/Belum Menikah
- ☐ Menikah
- ☐ Cerai Hidup
- ☐ Cerai Mati

B. Pertanyaan Kinerja Karyawan, Reward, Punishment dan Motivasi

Daftar pertanyaan ini terdiri dari pertanyaan pilihan, berilah tanda check list (✓) pada jawaban yang anda anggap tepat:

Keterangan: SS (Sangat Setuju)
S (Setuju)
KS (Kurang Setuju)
TS (Tidak Setuju)
STS (Sangat Tidak Setuju)

• Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
2.	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas (output, fungsi, waktu) yang diinginkan perusahaan					
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan					
4	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberi oleh perusahaan yang sesuai dengan bidang					

• Reward (Penghargaan)

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji dan Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja					
2.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
3	Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan					
4	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					

- **Punishment (Hukuman)**

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan					
2.	Perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji/promosi) kepada karyawan yang bersangkutan					
3	Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (penurunan pangkat/demosia atau pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang bersangkutan					
4	Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang menyimpang					

- **Motivasi Kerja**

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan selalu mempertahankan loyalitas karyawanya					
2.	Perusahaan selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja					
3	Saya terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja guna menunjukkan prestasi dan memperoleh penghargaan yang akan diterima)					
4	Saya berusaha menjalin loyalitas & kerjasama dengan karyawan lain untuk meningkatkan hasil yang optimal bagi perusahaan					

LAMPIRAN 3. JAWABAN RESPONDEN

	Jawaban				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
	4	5	4	4	17
	2	4	2	2	10
	4	4	4	4	16
	2	2	3	5	12
	4	3	4	4	15
	5	4	3	5	17
	4	4	4	4	16
	5	3	4	4	16
	5	3	4	4	16
	5	4	4	3	16
	5	5	5	5	20
	2	1	2	1	6
	5	1	2	3	11
	5	4	5	4	18
	5	4	4	4	17
	5	5	5	5	20
	4	4	5	4	17
	5	4	5	4	18
	1	1	1	5	8
	5	5	5	5	20
	5	4	5	5	19
	5	5	5	5	20
	5	5	5	4	19
	4	4	4	3	15
	5	3	4	4	16
	1	1	1	1	4
	4	4	4	4	16
	5	4	5	5	19
	4	4	4	5	17
	5	5	5	5	20
	1	1	1	1	4
	5	4	5	5	19
	5	4	3	3	15
	5	3	5	3	16
	5	4	3	2	14
	5	5	4	3	17
	5	5	5	5	20
	5	4	4	4	17
	5	5	4	3	17
	5	4	4	3	16

Resp	Jawaban				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	3	4	4	15
2	4	3	4	4	15
3	4	3	4	4	15
4	5	3	5	3	16
5	4	4	3	4	15
6	5	1	2	2	10
7	4	2	3	3	12
8	4	3	3	4	14
9	4	5	5	5	19
10	4	2	4	5	15
11	4	3	2	1	10
12	5	4	4	3	16
13	2	4	3	5	14
14	4	2	3	3	12
15	4	3	4	4	15
16	5	5	5	5	20
17	3	1	2	5	11
18	4	4	3	4	15
19	5	2	2	4	13
20	5	5	5	5	20
21	3	3	2	5	13
22	3	3	3	3	12
23	4	5	4	5	18
24	5	3	3	4	15
25	4	3	4	4	15
26	1	1	2	1	5
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	1	4	2	1	8
32	4	4	3	4	15
33	4	4	3	4	15
34	4	5	4	5	18
35	3	2	3	3	11
36	3	2	4	3	12
37	5	5	5	5	20
38	4	4	4	4	16
39	3	3	3	3	12
40	4	3	3	3	13

1	1	1	1	4
5	5	5	5	20
5	3	4	2	14
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16

41	1	1	1	1	4
42	5	5	5	5	20
43	3	1	1	5	10
44	4	4	4	5	17
45	4	4	4	4	16

Jawaban				Total
Y1	Y2	Y3	Y4	
5	5	5	5	20
4	4	4	2	14
4	4	3	4	15
1	3	2	5	11
4	4	4	4	16
3	3	3	5	14
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
1	1	3	2	7
3	5	1	2	11
4	4	4	5	17
3	5	4	4	16
5	5	5	5	20
3	5	5	5	18
4	5	4	5	18
1	1	1	1	4
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
2	2	5	5	14
4	5	4	5	18
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
1	1	1	1	4
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
2	3	4	5	14
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20

Resp	Jawaban				Total
	Z1	Z2	Z3	Z4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	5	4	17
3	4	4	4	3	15
4	2	2	5	3	12
5	4	3	4	4	15
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	5	4	4	17
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	1	1	5	5	12
13	4	4	5	2	15
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	5	17
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	1	1	1	1	4
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	3	3	3	2	11
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	1	1	1	1	4
32	5	4	4	5	18
33	4	5	5	5	19
34	4	5	5	5	19
35	3	3	5	2	13
36	4	4	4	4	16
37	5	5	5	5	20

4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
1	1	1	1	4
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16

38	5	5	4	5	19
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	1	1	1	1	4
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16

LAMPIRAN 4. HASIL OUTPUT PENGOLAHAN DATA

Lampiran Distribusi Nilai r_{tabel}

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086

Lampiran Distribusi Nilai F Tabel

Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83

Lampiran Distribusi Nilai t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:26:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 TOTAL_X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.11

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

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:27:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 TOTAL_X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.716**	.810**	.496**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.716**	1	.805**	.556**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.810**	.805**	1	.665**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.496**	.556**	.665**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.872**	.885**	.943**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.417**	.603**	.476**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.417**	1	.709**	.493**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.603**	.709**	1	.516**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.476**	.493**	.516**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.755**	.824**	.872**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:27:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 TOTAL_Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.866**	.765**	.615**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.866**	1	.696**	.672**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.765**	.696**	1	.778**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.615**	.672**	.778**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.912**	.907**	.903**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:28:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 TOTAL_Z /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.10

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	TOTAL_Z
Z1	Pearson Correlation	1	.960**	.703**	.781**	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Z2	Pearson Correlation	.960**	1	.718**	.777**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Z3	Pearson Correlation	.703**	.718**	1	.765**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Z4	Pearson Correlation	.781**	.777**	.765**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL_Z	Pearson Correlation	.944**	.947**	.862**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:36:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 TOTAL_X1 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	4

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:36:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 TOTAL_X2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:36:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 TOTAL_Y /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

Notes

Output Created		12-JAN-2025 19:37:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 TOTAL_Z /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	4

Notes

Output Created		12-JAN-2025 20:08:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Notes

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 /SCATTERPLOT= (*SRESID ,*ZRESID) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE PRED ZPRED.
Resources	Processor Time	00:00:00.87
	Elapsed Time	00:00:00.68
	Memory Required	4112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	664 bytes
Variables Created or Modified	PRE_5	Unstandardized Predicted Value
	ZPR_5	Standardized Predicted Value

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2 ^b TOTAL_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	
1	.864 ^a	.746	.734	2.246	.746	61.671	2	42

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	42	.000

- a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
- b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.380	2	311.190	61.671	.000 ^b
	Residual	211.931	42	5.046		
	Total	834.311	44			

- a. Dependent Variable: TOTAL_Y
- b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

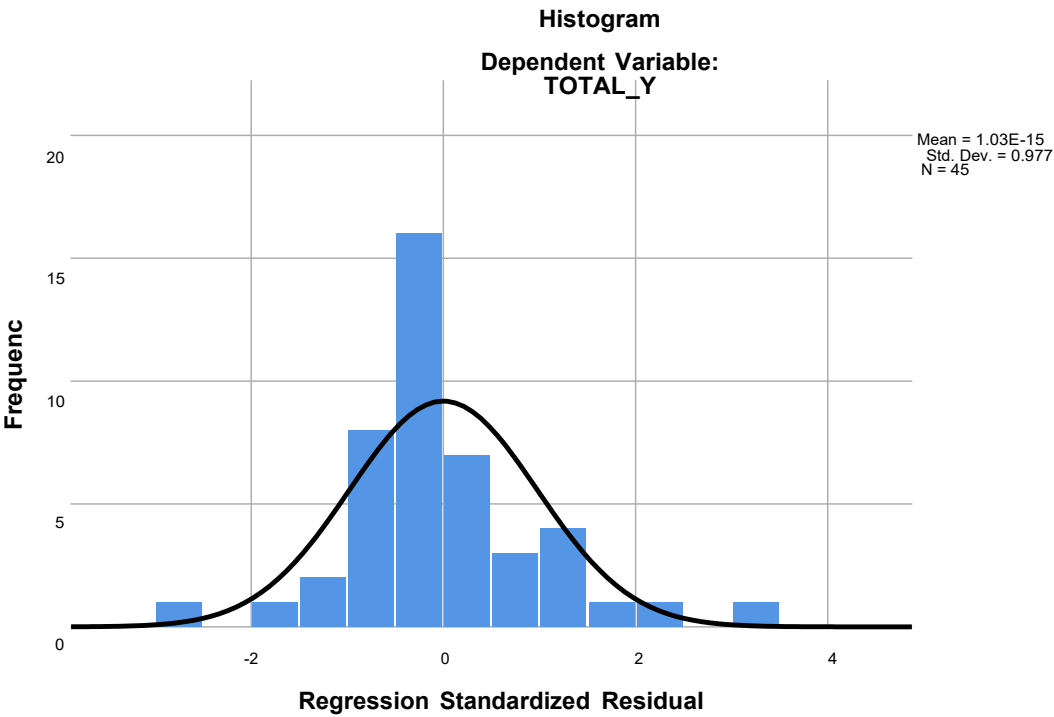
Coefficients^a

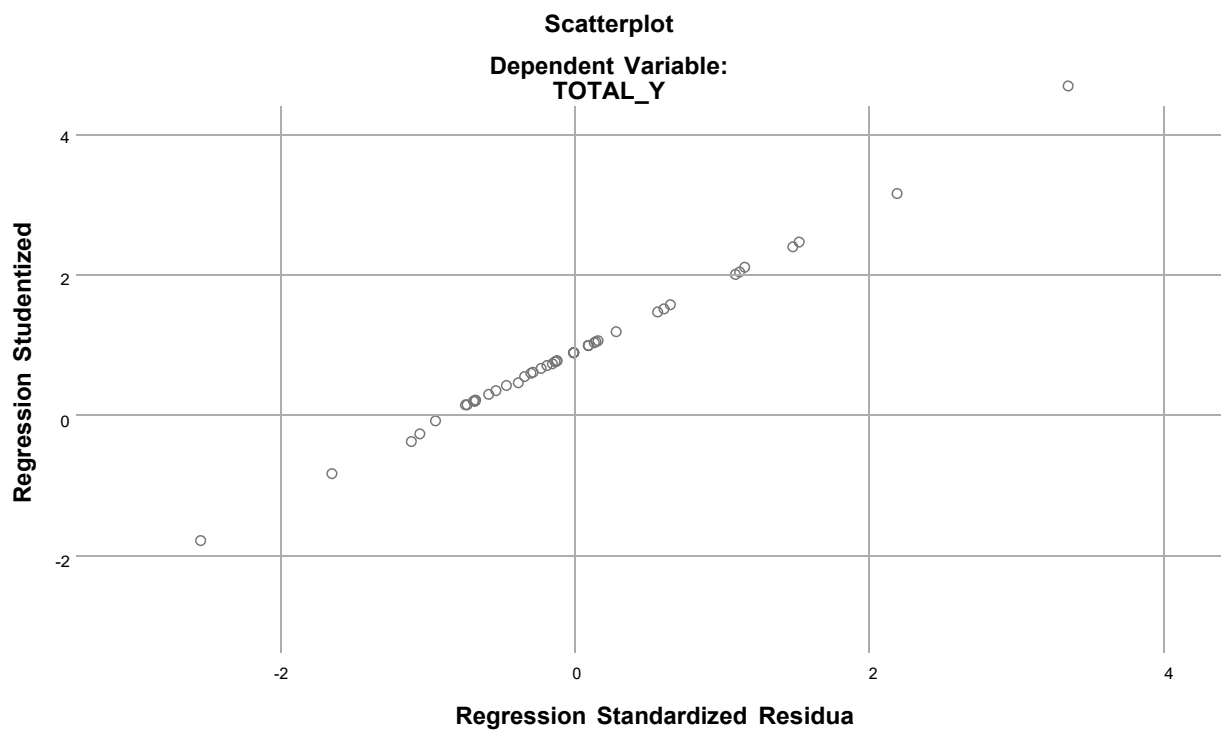
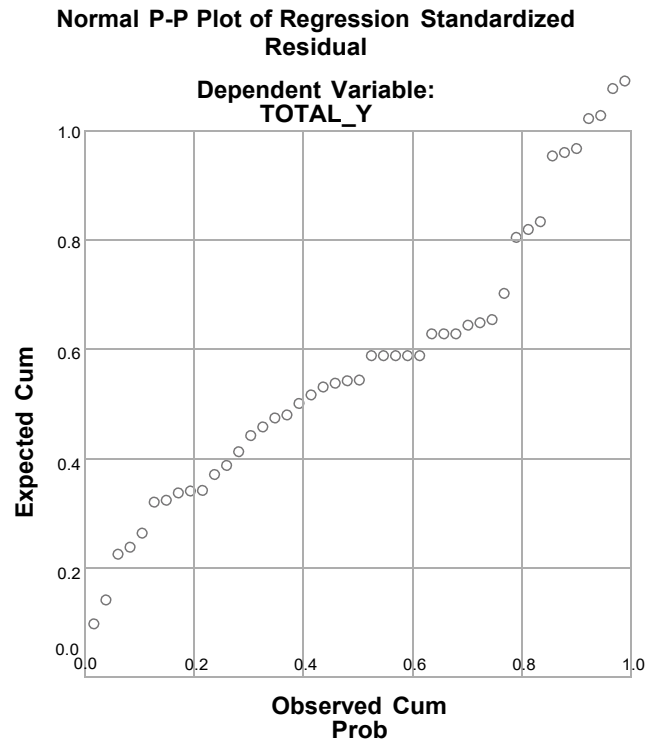
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	3.118	1.472		2.118	.004		
	TOTAL_X1	.878	.095	.879	9.249	.000	.670	1.494
	TOTAL_X2	.732	.063	.727	8.286	.003	.670	1.494

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	TOTAL_X1	1.494
	TOTAL_X2	1.494

a. Dependent Variable: TOTAL_Y





Notes

Output Created		12-JAN-2025 21:04:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Z /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_Y /SCATTERPLOT= (*SRESID ,*ZRESID) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE PRED ZPRED.

00:00:00.58

Notes

Resources	Processor Time	00:00:00.58
	Elapsed Time	00:00:00.56
	Memory Required	4720 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes
Variables Created or Modified	PRE_6	Unstandardized Predicted Value
	ZPR_6	Standardized Predicted Value

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_Y, TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	
1	.921 ^a	.848	.837	1.701	.848	76.074	3	41

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	41	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_Y, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.573	3	220.191	76.074	.000 ^b
	Residual	118.672	41	2.894		
	Total	779.244	44			

a. Dependent Variable: TOTAL_Z

b. Predictors: (Constant), TOTAL_Y, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	1.421	1.173		1.211	.003		
	TOTAL_X1	.147	.125	.153	1.777	.004	.220	4.536
	TOTAL_X2	.067	.086	.058	1.775	.003	.668	1.497
	TOTAL_Y	.730	.117	.755	6.243	.000	.254	3.937

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	TOTAL_X1	4.536
	TOTAL_X2	1.497
	TOTAL_Y	3.937

a. Dependent Variable: TOTAL_Z