

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KANTOR *ASTRA CREDIT*
COMPANY (ACC) BENGKULU**



SKRIPSI

OLEH

BIMA DWI OKTIAN

NPM. 20040160

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2024**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KANTOR *ASTRA CREDIT*
COMPANY (ACC) BENGKULU**



Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu

SKRIPSI

OLEH

BIMA DWI OKTIAN
NPM. 20040160

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2024**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KANTOR *ASTRA CREDIT*
COMPANY (ACC) BENGKULU**

SKRIPSI

OLEH

BIMA DWI OKTIAN

NPM. 20040160

*Telah disetujui dan disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*


Dosen Pembimbing Utama



SULISTI AFRIANI, S.E., M.M

NIDN. 0221047801

Pembimbing Pendamping



KAMELIA ASTUTY, S.E., M.Ak

NIDN.0227129001

Bengkulu , 25 Mei 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si

NIDN. 020112810

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KANTOR *ASTRA CREDIT*
COMPANY (ACC) BENGKULU**

SKRIPSI

OLEH

BIMA DWI OKTIAN
NPM. 20040160

*Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 25 Mei 2024
Dan Dinyatakan LULUS*

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama,



SULISTI AFRIANI, S.E., M.M
NIDN. 0221047801

Pembimbing Pendamping



KAMELIA ASTUTY, S.E., M.Ak
NIDN.0227129001

Anggota,



YUDI IRAWAN ABI, S.E., M.Ak
NIDN. 0208018903

Anggota,



YANTO EFFENDI, S.E., M.M
NIDN.0203017504

Bengkulu, 25 Mei 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. SUWARNI, S. Kom., M.M
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- *Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat*

“Imam Syafi’I”

- *Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat*

“Zig Ziglar “

PERSEMBAHAN

- *Untuk kedua orang tuaku Bapak Ku (Novian Setiawan) dan ibuku (Sri Eka Juniarti) yang selalu memberi semangat kepadaku dalam menggampai cita-cita*
- *Saudara-saudaraku yang mendukungku dengan segala apa yang kalian punya*
- *Rekan Kerja yang selalu membantu dan mendukung ku dalam melakukan penelitian ini*
- *Almamaterku Universitas Dehasen Bengkulu.*

Arsip Abstract Untuk Program Studi, dikeluarkan dan diterjemahkan
oleh: Tim Penerjemah UPT Bahasa Inggris UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU

**THE INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEES'
PERFORMANCE AT ASTRA CREDIT COMPANIE (ACC) OFFICE
OF BENGKULU**

By:

Bima Dwi Oktian¹⁾

Sulisti Afriani²⁾

Kamelia Astuty³⁾

ABSTRACT

One of the strategies that the company must implement is by increasing the competitiveness of the company, quality service to consumers and the competence of the company's human resources. Because of this, human resources are still the main spotlight for a company to continue to exist in this era of globalization. HR is very important in an organization, because the success of an organization depends on the quality and performance of the individuals in the organization. The purpose of this research is to find out the effect of reward and punishment on employee performance at the Astra Credit Companie (ACC) Bengkulu office. In this study, the type of researcher using a quantitative research approach method is used to examine a particular population or sample. The population in this study were all employees of the Astra Credit Companie (ACC) Bengkulu Office of 50 employees. The results of the multiple linear regression analysis are $Y = 10.611 + 0.390 X1 + 0.374 X2 + e$. From the results of calculations using SPSS, it can be seen that the coefficient of determination of R square is 0.666. This means that the reward value (X1) and the punishment value (X2) affect employee performance (Y) by 66.6% while the remaining 33.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Reward, Punishment and Employee Performance

1) Student (Management)

2) Supervisors

Arsip Abstract Untuk Program Studi, dikeluarkan dan
diterjemahkan oleh: Tim Penerjemah UPT Bahasa
Inggris UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

June 9, 2024



PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR *ASTRA CREDIT COMPANY (ACC)* BENGKULU

Oleh:

Bima Dwi Oktian¹⁾
Sulisti Afriani²⁾
Kamelia Astuty³⁾

RINGKASAN

Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini. SDM merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi.

Tujuan dilakukan Penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu. Pada penelitian ini jenis peneliti menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu sebanyak 50 Orang karyawan.

Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut $Y = 10,611 + 0,390 X_1 + 0,374 X_2 + e$. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa nilai *reward* (X_1) dan nilai *punishment* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment* dan Kinerja karyawan

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya jualah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Astra Credit Company (ACC) Bengkulu*”

Didalam penyusunan skripsi ini penyusun banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran–saran dan masukan secara moral maupun material. Tanpa bantuan pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penyusun mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada:

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.M., Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu
3. Ibu Sulisti Afriani, S.E., M.M., Selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan pengetahuan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Kamelia Astuty, S.E., M.Ak., Selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Suryadi, Selaku Pimpinan kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian ini.

6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas dan Bisnis Ekonomi Manajemen Universitas Dehasen (UNIVED) Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.
7. Seluruh Staf pegawai *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu yang telah membantu saya sehingga terselesainya skripsi penelitian ini.
8. Rekan-rekan yang seperjuangan yang telah memberikan dorongan dan sumbangan pemikiran dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti dan hanya Allah yang maha Sempurna tempat kita meminta. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya Amin.....

Bengkulu 2024

Peneliti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KANTOR *ASTRA CREDIT COMPANY (ACC)* BENGKULU**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : **BIMA DWI OKTIAN**
No. Mahasiswa : 20040160
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas Dehasen Bengkulu. atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidakasliannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti yang menyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 25 Mei 2024

Yang Menyatakan



BIMA DWI OKTIAN

NPM : 20040160

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACK.....	vi
RINGKASAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pengertian Reward	7
2.1.2 Indikator Reward	12
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Reward	13
2.1.4 Pengertian Punishment.....	14
2.1.5 Indikator Punishment.....	15
2.1.6 Penilaian Kinerja.....	26
2.1.7 Indikator Kinerja.....	17

2.2	Penelitian Terdahulu	19
2.3	Kerangka Analisis.....	22
2.4	Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	24
3.2	Definisi Operasional Variabel	25
3.3	Metode Pengambilan Sampel	26
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5	Metode Analisis	27
BAB IV HASIL DAN PERSEMBAHAN		
4.1	Hasil	32
4.2	Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	54
5.2	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka analisis.....	22
Gambar 2 Struktur Organisasi	33

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1 Penentuan Jawaban Kuesioner.....	31
Tabel. 2 Karakteristik responden menurut jenis kelamin.....	39
Tabel. 3 Karakteristik responden menurut jenis Pendidikan.....	39
Tabel 4 Karakteristik Responden menurut umur.....	40
Tabel. 5 Uji validitas Indikator Penelitian.....	41
Tabel. 6 Hasil uji Regresi Berganda.....	42
Tabel. 7 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	43
Tabel. 8 Hasil Uji Determinasi (R^2)	44
Tabel. 9 Hasil uji F (simultan)	45
Tabel. 10 Hasil uji secara Partial (t)	46
Tabel. 11 Hasil Analisis Uji Validitas, Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis.	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini. SDM merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi, penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan atau kepala organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Febrianti, Al Musadieq, & Prasetya, 2014).

Reward diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Menurut Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Sebuah penghukum hukuman (*punishment*) adalah konsekuensi langsung yang diberikan kepada perilaku operan yang menyebabkan perilaku

tersebut menurun frekuensinya. Prinsip hukuman (*punishment*) adalah yang berkaitan dengan konsep hukuman (*punishment*), jika situasi tertentu seseorang melakukan sesuatu yang langsung diikuti sebuah hukuman (*punishment*), maka perilaku akan berkurang kecenderungannya untuk melakukan hal yang sama saat di kemudian hari menjumpai situasi yang sama (Martin, 2015: 329).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Suparmi dkk (2019), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu merupakan pusat pelayanan untuk daerah Bengkulu, sehingga dalam memberikan pelayanan tentunya menuntut Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu untuk siap bersaing dengan menyediakan pelayanan semaksimal mungkin. Kondisi tersebut mengharuskan Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas SDM, sehingga perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat

memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun penyebab penurunan kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian *reward* kepada karyawan belum dilakukan secara transparan seperti kenaikan jabatan dan kenaikan tunjangan yang tidak diberitahu sebelumnya. Kriteria karyawan yang dapat diberikan *reward* telah ditentukan oleh pihak manajemen Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu, namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan karyawan dalam memperoleh dan melampaui target nasabah yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan pihak perusahaan yang tidak serta merata memberikan *reward* atas pencapaian keberhasilan tersebut. Sedangkan, pada bagian lainnya terdapat karyawan yang dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, namun karena kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan langsung maka karyawan tersebut diberikan *reward*, sehingga pemberian *reward* belum dilaksanakan secara adil dan transparan.

Selain itu masalah yang terjadi pada Kantor *Astra credit Company (ACC)* Bengkulu tidak adanya toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan perusahaan seperti yang dilaksanakan tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis mengambil judul yang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor *astra credit Company (ACC)* Bengkulu?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor *astra Credit Company (ACC)* Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti ini

Diharapkan menambah pengetahuan penulis dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas S1

2. Bagi Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu

Sebagai bahan acuan untuk langkah kedepan bagaimana mengambil kebijakan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya.

3. Bagi Universitas Dehasen Bengkulu

Menjadi pedoman dalam pembuatan skripsi didalam fakultas terutama bagi penelitian lanjutan yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka permasalahan dibatasi pada *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Astra Credit Company (Acc) Bengkulu* dengan indikator penelitian sebagai berikut:

- a. Indikator *Reward* menurut Handayani (2019;27) terdiri dari Pujian, Penghormatan, Tanda Penghargaan, dan Hadiah.
- b. Indikator *Punishment* menurut Astuti (2018;34) terdiri dari *Preventif* (tata tertib, anjuran atau perintah, larangan , paksaan serta disiplin) dan hukuman *represif* (teguran, pemberhentian bonus, pemberhentian tunjangan, pembatasan penggunaan sapsras kantor dan pemutusan hubungan kerja).

- c. Indikator kinerja karyawan menurut Suparmi,dkk (2019) terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Reward*

Tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengguna dan pemilihan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan memberikan saat hasil kerja seorang karyawan telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ada juga yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya.

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan

perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. (Saputra, 2017). Sedangkan menurut para ahli lainnya “Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.” (Wirawan, 2018).

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba *mereward* kinerja karyawan dan mendorong loyalitas. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

Menurut Fahmi (2017:64) Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program reward adalah sebagai berikut:

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

Menurut Fahmi (2017:64) Reward atau kompensasi yang di berikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu :

1. Reward dalam bentuk financial

Tunai ini diterima langsung oleh pegawai seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai atau transfer ke rekening pegawai dan bisa di ambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang di terapkan perusahaan.

2. Reward Financial Bentuk Tunjangan

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, dan lainnya.

3. Reward dalam bentuk non financial.

Penerima reward dalam bentuk non financial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai

harapan pegawai. seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, pecahanya yang terang dan sebagainya.

Menurut Purnama dalam Adel (2015:10) Komponen sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus

Merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock optian* dan *stock gran*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut :

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

2. Kesejahteraan

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

- a. Tunjangan, meliputi tujuan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan karir

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

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
- d. Penghargaan psikologi dan sosial.

Penghargaan psikologi dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan.

2.1.2 Indikator Reward

Menurut Handayani (2019;27) indikator *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Penghormatan

Reward (ganjaran) yang berupa penghormatan ini dapat berbentuk dua macam pula. Pertama semacam penobatan, yaitu penerima manfaat yang mendapat ganjaran dan kehormatan diumumkan didepan teman-temannya. Kedua penghormatan pemberian kekuasaan, ataupun kesempatan untuk melakukan sesuatu.

2. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

3. Hadiah

Hadiah adalah *reward* (ganjaran) yang diberikan dalam bentuk barang.

4. Tanda Penghargaan

Tanda Penghargaan adalah bentuk reward yang bukan dalam bentuk barang tetapi dalam bentuk surat keterangan yaitu dengan memberikan nilai yang bagus.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) menurut Astuti dkk (2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.1.4 Pengertian *Punishment*

Pada prinsipnya *punishment* merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.

Suparmi (2019) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Punishment merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Sebenarnya hukuman bukan cara yang efektif untuk mengubah perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Pradyani et al. (2020) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi

jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau Punishment kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal.

2.1.5 Indikator *Punishment*

Menurut Astuti,dkk (2018;34) Secara garis besar, indikator *punishment* dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

1. *Punishment Preventif*

Punishment Preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran.

Dengan demikian *Punishment Preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment Preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari. Yang termasuk kedalam *Punishment Preventif* adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2. *Punishment Represif*

Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *Punishment represif* yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran
- c. Peringatan
- d. Hukuman

Kesimpulannya hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Suparmi dkk (2019), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.7 Indikator Kinerja

Menurut Suparmi,dkk 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan kerjanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang *Reward*, *Punishment* dan kinerja karyawan pada tabel berikut ini :

1. Saputra dkk (2020) Universitas Dehasen Bengkulu dengan Judul “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu”. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen serta penempatan karyawan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan. Metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 48 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dengan metode regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto dkk (2023) Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan kelautan Propinsi Bengkulu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Jelaskandan-hitung

adalah jenis yang digunakan di sini. Metode pengumpulan data ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner, dengan sampel sebanyak 90 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan regresi linier berganda $Y = 4,750 + 0,432 (X1) + 0,370 (X2) + 8,374$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Reward (X1) Punishment (X2) terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Hasil uji t variabel Reward (X1) menunjukkan thitung 2,393 > ttabel 1.660 dan sigfinikasi $0,019 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu, sedangkan hasil uji t variabel Punishment (X2) menunjukkan thitung 4,476 > ttabel 1.662 dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Punishment (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Kemudian hasil perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel, maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $14,830 > 2,71$. Artinya ada pengaruh secara simultan antara Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Afriansa dkk (2023) Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Septian Bengkulu”.

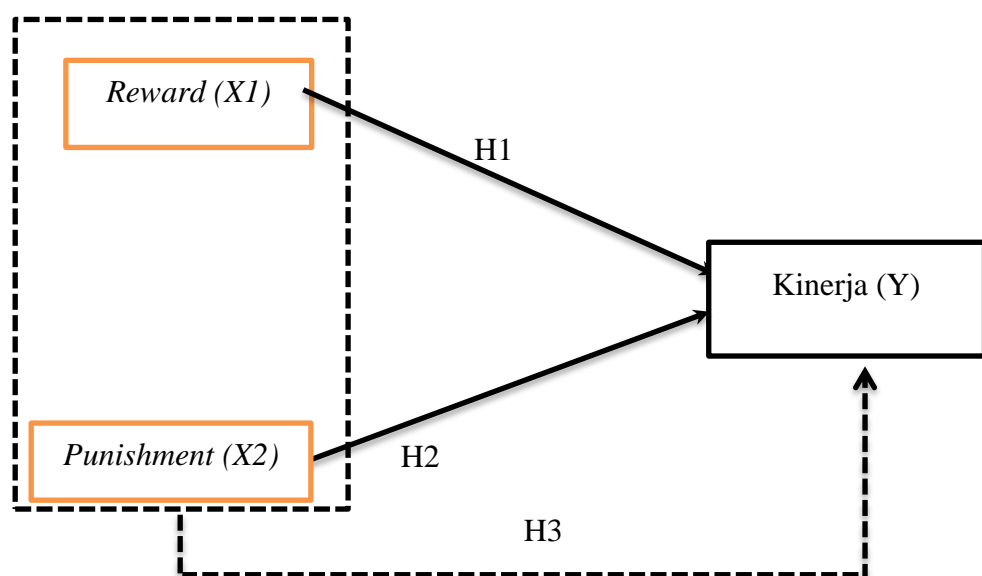
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian bahwa Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini 60 orang karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu $Y = 9.920 + 0,316X_1 + 0.455X_2 + e$. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat perhatian terhadap Reward karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin ditingkatkannya Punishment karyawan

maka kinerja juga akan semakin meningkat. Reward dan Punishment berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara Reward dan Punishment terhadap kinerja secara bersama-sama. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 49,8 % sedangkan sisanya ($100-49,8\%= 50,2\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.3 Kerangka Analisis

Agar analisis dan pembahasan permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar I sebagai berikut :

Gambar I. Kerangka Pemikiran Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja



Keterangan:

—————→ : Hubungan secara parsial

- - - - -→ : Hubungan secara simultan

$X_1 = Reward$

$X_2 = Punishment$

$Y = Kinerja$

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu
- H2 : Diduga *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu
- H3 : Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif*. Metode penelitian *kuantitatif* merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jenis sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian yang menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. *Reward* (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Bank guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator *reward* adalah Gaji Penghargaan, Pujian, Cuti, dan Tunjangan.
2. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu. Indikator *punishment* adalah hukuman sedang, hukuman berat dan hukuman ringan.
3. Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada Kantor *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu. Indikator kinerja karyawannya adalah Kualitas, Kuantitas, efektivitas, dan kemandirian

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan sampel penelitian adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh.

Sugiyono (2016:61) mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor *Astra Credit Company* (ACC) Bengkulu yang berjumlah 50 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai Kantor *Astra Credit Company* (ACC) Bengkulu. Metode pengambilan sampel ini menggunakan *accidental sampling*.

3.4 Metode Pengambilan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2018:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden. Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala *Likert* 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keraguan atau netral dalam

memilih jawaban. Oleh karena itu, Skala likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kualitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan dengan tabel I berikut:

Tabel. 1 Penentuan Jawaban Kuesioner

NO	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2016;84)

3.5 Metode Analisis

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah, (Ghozali,2016;52). Hasil perhitungan (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 10%. Apabila dalam perhitungan di dapat $r_{xy} > r$ tabel maka instrumen tersebut valid dimana r tabel ditentukan dari jumlah sampel (N) dan jumlah variabel (k) sehingga diperoleh df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = N-k$.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama sebanyak dua kali kepada sejumlah subyek yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer. Hasilnya dapat dilihat pada output tabel *Reliability Statistic* nilai Cronbach alpha. Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan r alpha cronbach dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau r alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.¹⁰ Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

b1,b2 = Koefisien Regresi

e = error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif pemberian reward dan punishment dalam menjelaskan kinerja karyawan, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini (X_1) *Reward*, (X_2) *Punishment* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) Kinerja karyawan, Muchlis (2015).

Adapun nilai *Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel

b. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel *independen* (X_1) *Reward*, (X_2) *Punishment*, dan variabel (Y) Kinerja karyawan secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel *independen* secara individual

dalam menerangkan variasi-variasi variabel *dependen*, Muchlis (2015).

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kantor ACC Bengkulu

PT *Astra Credit company* adalah salah satu grup dari perusahaan pembiayaan *Astra Credit Companys* (ACC). PT *Astra Credit company* sendiri didirikan pada tanggal 15 juli 1982 dan mulai beroperasi dalam bidang *consumer finance* pada tahun 1983. PT Raharja Sedaya ini adalah salah satu perusahaan yang menjadi cikal bakal terbentuknya group *Astra Credit Companys* (ACC).

Astra credit company (ACC) Bengkulu merupakan perusahaan yang melayani pembiayaan konsumen dalam pembelian kendaraan bekas atau second. ACC Bengkulu beralamat di jalan Tanah Patah Bengkulu tepatnya di simpang skip. ACC Bengkulu di pimpin oleh seorang direktur yang bernama Suryadi. Bapak Suryadi memiliki beberapa karyawan tetap dan karyawan lepas. Karyawan-karyawan inilah yang bekerja dalam menarik konsumen untuk membeli kendaraan melalui jasa Astra Credit Company.

Semakin banyaknya kendaraan bekas dan semakin banyak permintaan kosumen. Para karyawan yang ada di ACC Bengkulu dengan giat bekerja di lapangan. Semakin lama ACC Bengkulu banyak dikenal di provinsi Bengkulu sehingga semakin berkembang sampai sekarang ini.

4.1.2 Visi Dan Misi Astra Credit Company (ACC) Bengkulu

4.1.2.1 Visi

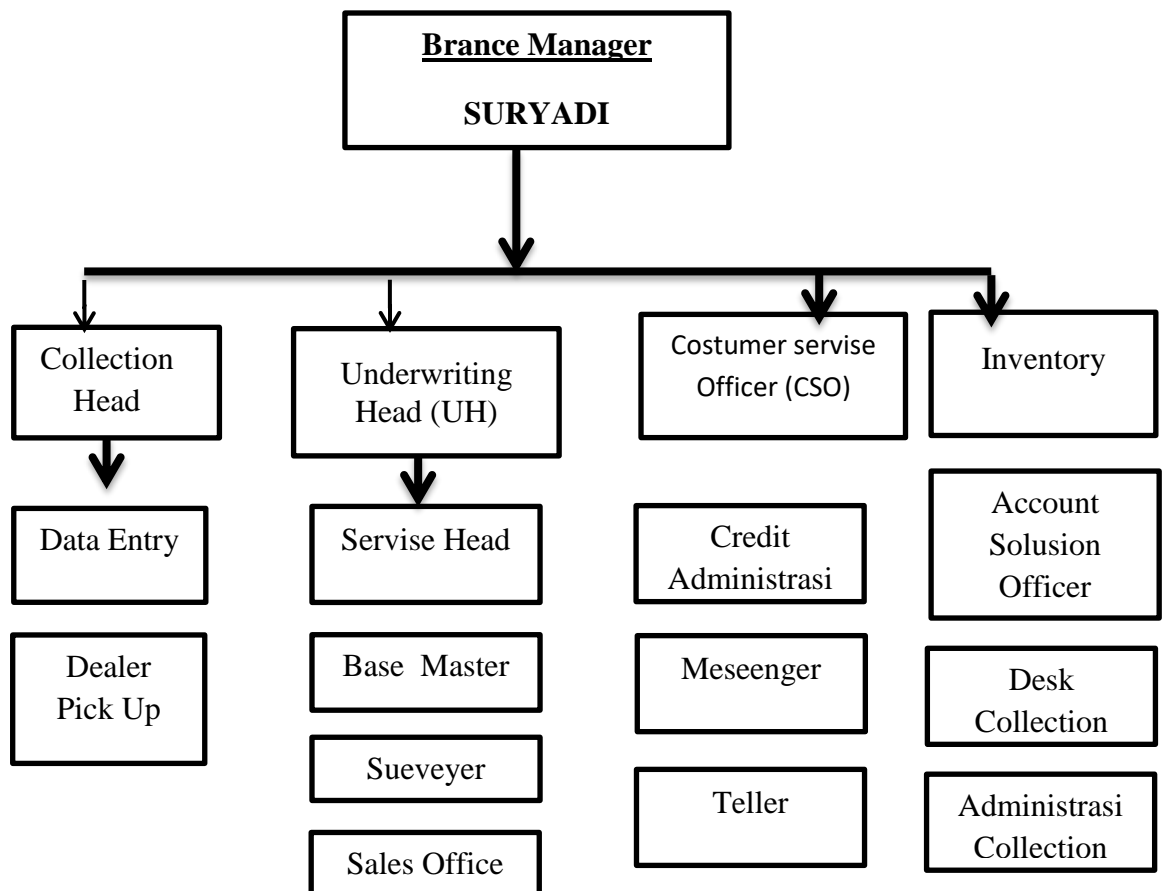
Become the 1st Choice Financing Company with Total Solution
(menjadi pilihan pertama perusahaan pembiayaan dengan solusi yang menyeluruh).

4.1.2.2 Misi

To Promote Credit for a better living (mempromosikan kredit untuk hidup yang lebih baik).

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor ACC Bengkulu

Gambar 2. Struktur Organisasi Astra Credit Company Bengkulu



Sumber : Astra Credit Company (ACC) Bengkulu, 2024

Berdasarkan uraian diatas maka tugas masing – masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Bagian *Branch manager* (pimpinan cabang)
 - a) Memimpin atau mengkoordinasi seluruh tugas-tugas bawahannya pada masing-masing bagian yang ada di bawah ini.
 - b) Membina hubungan baik dengan pihak bank.
 - c) Mempunyai batas wewenang pemutaran pemberian kredit.
 - d) Mempunyai wewenang memutus besarnya jumlah kredit pada suatu kantor cabang.
2. Bagian *Operation Haed* (OH)
 - a) Membantu pimpinan cabang dalam mengkoordinasi kegiatan pembiayaan cabang.
 - b) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksana kerja dan melakukan penilaian kinerja para karyawan yang berada di bawah kordinasi.
 - c) Melakukan analisis pasar dan analisis pesaing dalam rangka meningkatkan pembiayaan.
 - d) Membentuk suatu strategis penjualan/pembiayaan agar dapat terus bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.
 - e) Mempertanggung jawabkan hasil pembiayaan/penjualan yang dilakukan oleh *sales opration* kepada *Branch Manager*.

3. Bagian *Collection Head*

- a. Membuat rencana untuk target pengolahan Angsuran *overdue* yang harus di capai dalam suatu periode.
- b) Membuat laporan tertulis secara priodik atas target-target yang telah di capai untuk di sampaikan kepada *branch manager*.
- c) Memonitor pelaksanaan penagihan serta keterlibatan pengiriman surat pemberitahuan dan surat kuasa penarikan.
- d) Mengkoordinir pelaksanaan penarikan yang dilaksanakan oleh tenaga tarik kendaraan dari luar (tenaga professional) dan memonitor hasil-hasil yang telah dicapai.
- e) Berurusan dengan pihak berwajib apabila terjadi kasus yang harus di selesaikan secara hukum, termasuk memblokir BPKB/STNK.
- f) Menyerahkan kendaraan yang telah di tarik yang telah menjadi *inventory* ke bagian *inventory officer*.
- g) Mempertanggung jawabkan segala pekerjaannya dan bahwa hanya kepada *branch manager*.

4. Bagian *Data Entry*

- a) Menginput data-data calon *customer* yang masuk.
- b) Mencetak kontrak *customer* yang telah di setujui.

5. Bagian *Dealer Pick Up*

- a) Menjaga hubungan *dealer* dan *showroom*.
- b) Mengambil dan menyerahkan aplikasi kontrak.
- c) Melaksanakan penagihan pembayaran *dealer*.

6. Bagian *Underwriting Head* (UH)

- a) Manandatangani persetujuan kontrak bagi calon *customer* yang telah valid (di setujui) dalam pemberian kredit.
- b) Mengkoordinasi kerja dan pembagiaan tugas dan memonitor pekerjaan bawahanya.
- c) Menerima dan mencocokkan rekap kas/bank harian dengan kwitansi dan uang/giro serta menandatangani rekap kas bank tersebut setiap hari bila ada selisih, maka penyelesaiannya dilakukan pada hari itu juga.
- d) Memonitoring pengiriman dokumen tagihan dan ketetapan waktu pembayaran angsuran dari *finance* pusat ke *supplier*.
- e) Mengadakan pertemuan dengan bawahannya serta priodik serta sewaktu waktu bila di perlukan.
- f) Mempertanggung jawabkan segala pekerjaannya dan bawahanya kepada *branch maneger*.

7. Bagian *Service Head*

- a) Memonitoring pelaksanaan rekonsiliasi rekening bank dan Memonitor *cash managemen* cabang, mengawasi penggunaan *opex (oprasional expens)* dan saldo *petty cash* cabang.

- b) Memeriksa dan menganalisis laporan BPKB dan status BPKB serta secara priodik memeriksa fisik BPKB.
- c) Membantu bahwanya menangani komplain di debitur, meneliti permasalahannya dan memberikan keputusan bagaimana cara memecahkan masalah tersebut dan mempertanggung jawabkan segala pekerjaanya dan bawahanya kepada *branch maneger*.

8. Bagian *Base Master*

- a) Menerima *order surge* dan *sales officer* dan mendistribusikan *order surge* tersebut kepada *survayer* dengan mempertimbangkan *survice time optimal* dan keseimbangan *loding* tiap *surveyer*.
- b) Memastikan seluruh permintaan *sales office* order *survayer* terpenuhi.
- c) Menginformasikan hasil *survayer* kepada untuk di analisis. Kemudian hasil di print terlebih dahulu kemudian di konfirmasi kepada ke kuasa.
- d) Melaksanakan regestsii aktivitas *survey*.
- e) elakukan pertimbangan/rekap *service* kualitas score hasil *survey*.

9. Bagian *Surveyer*

- a) Menerima *from order survey* dari *base master*.
- b) Mendatangi lokasi *survey* sesuai dengan data alamat yang ada pada *order survey*.
- c) Melaporkan mengenai kebenaran dan keberadaan lokasi alamat *customer*.

- d) Memberitahukan hasil *survey* kepada base master dan *sales officer* segera setelah hasil di peroleh.
- e) Menulis hasil *survey* sesuai dengan hasil wawancara dengan *customer* dan menggambarkan pate lokasi pada from hasil *survey* yang telah tersedia.
- f) Menyerahkan *from* hasil *survey* kepada *base master*.

10. Bagian *Sales office*

- a) Menerima permohonan kredit dari calon *customer*, menganalisis data-data *customer*.
- b) Menyiapkan/melengkapi data-data calon *customer* yang di perlukan.
- c) Menjelaskan kepada *customer* mengenai persyaratan kredit, jangka waktu pembayaran, serta yang berkaitan dengan perjanjian kontrak apabila kredit telah di setuju.
- d) Membina dan menjaga hubungan baik dengan *dealer* dan *show room* yang telah menjalin perjanjian kerja sama.
- e) Mempertanggung jawabkan pencapaian target pembiayaan yang telah di tetapkan kepada *sales officer head*.

11. Bagian *Customer Service Officer (CSO)*

- a) Membantu *Account Service haed (ASH)* dalam pembuatan surat.
- b) elayani *customer* yang ingin mengetahui tentang informasi *Astra Credit company*.

- c) Menerima, memeriksa dan register BPKB yang masuk, baik kendaraan baru maupun bekas.
- d) Mengirim surat pemberitahu lunas kepada *customer*.
- e) Pengiriman PS BPKB dan surat teguran ke *dealer*.
- f) Pembuatan laporan BPKB.
- g) Menyimpan dan mengeluarkan BPKB atas persetujuan BM dan ASH.

12. Bagian *Credit Administrasi*

- a) Memberi laporan jumlah aplikasi masuk, yang telah di setujui, yang pending maupun yang tidak di setujui keatas serta memberikan aplikasi yang pending tersebut kepada *sales office head*.
- b) Memberikan kebenaran perhitungan pembayaran A/P atau angsuran untuk penagihan A/P atau angsuran ke *finance* pusat dan selanjutnya seluruh dokumen di serahkan kedokumen *delivery* untuk didistribusikan.
- c) Mencetak kontrak *customer* yang telah memenuhi persyaratan dan di setujui oleh perusahaan.
- d) Mengkordinasi pengiriman fotokopi data dan kontrak customer yang telah valid di cabang untuk dikirimkan ke kanto pusat.
- e) Melayani *customer* yang memerlukan kopi kontrak atau polis asuransi.
- f) Mempertanggung jawabkan pekerjaanya ke *underwriting head*.

13. Bagian *Messenger*

- a) Melaksanakan semua aktifitas penerimaan angsuran dengan cek, giro dan transfer.
- b) Melaksanakan proses kliring ke bank.
- c) Membantu *teller* menyusun dan melaksanakan rekap *teller* untuk di kirim ke pusat.
- d) Melaksanakan proses penyetoran ke bank.

14. Bagian *Teller*

- a) Menerima pembayaran angsuran dari customer.
- b) Memeriksa dan menghitung pembayaran *customer* kemudian di *entry* ke *system*.
- c) Mencetak kwitansi pembayaran.
- d) Mencetak rekap pembayaran angsuran dan mendistribusikan ke *finance* pusat.
- e) Melampirkan transaksi yang ada di rekap dan menyerahkan kepada *service head* untuk di priksa dan di tanda tangani.
- f) Memberi rekonsiliasi rekening bank.
- g) Menyerahkan uang kepada *messenger* untuk di setorkan bank.

15. Bagian *Inventory*

- a) Membuat laporan kendaraan tarikan dan transaksi/perkiraan kendaraan tarikan.
- b) Membuat jadwal pelelangan.
- c) Memelihara dan merawat perlengkapan komputer.

d) Menyimpan peralatan PC yang di pergunakan oleh karyawan.

16. Bagian ASO (*Account solution officer*)

- a) Membantu *customer* mencari solusi atas keterlambatan pembayaran.
- b) Melaksanakan penanganan penagihan mulai keterlambatan dari >21 hari.

17. Bagian *Desk Collection*

- a) Melaksanakan penanganan penagihan mulai keterlambatan 1-7 hari.
- b) Mengingatkan *customer* sebelum jatuh tempo pembayaran Via telepon agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran.

18. Bagian *Administrasi Collection*

- a) Mencetak surat peringatan I,II,III dan di distribusikan ke *customer*.
- b) Mencetak surat tugas kuasa ke *Collection*.
- c) Menangani komplain *customer* tentang pembayaran.
- d) Meregulasi untuk kontrol kutansi manual tanda terima sementara.

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Responden Penelitian

Sampel yang digunakan adalah karyawan kantor *Astra Credit Company* Bengkulu berjumlah 50 orang. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda. Maka dari itu perlu adanya pengelompokan dengan karakteristik tertentu. Adapun karakteristik dalam penelitian ini

adalah usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut ini hasil pengelompokkan responden berdasarkan kuesioner yang telah di sebar:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	78
2	Perempuan	11	22
Jumlah		50	100

Sumber data : hasil penelitian SPPS 23, 2024

Hasil penelitian tersebut terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan yaitu sebesar 78 % jenis kelamin laki-laki sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 22%. Jadi kantor *Astra Credit Company* Bengkulu lebih mengutamakan laki-laki daripada perempuan karena laki-laki lebih tangguh dan kuat daripada perempuan dilapangan.

2. Karakteristik Menurut Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	19	38
2	Diploma (D3)	9	18
3	Sarjana (S1)	22	44
Jumlah		50	100

Sumber : hasil Penelitian 2024

Dari tabel responden pendidikan diatas diketahui bahwa rata-rata Pendidikan karyawan di kantor *Astra Credit Company* Bengkulu merupakan sarjana (S1) yaitu 44 % . Jadi dalam hal ini pendidikan

merupakan syarat utama untuk menjadi karyawan di kantor kantor *Astra Credit Company* Bengkulu.

3. Karakteristik berdasarkan Umur

Tabel 4. Karakteristik Responden menurut umur

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	25-35	18	40
2	36-45	26	35
3	46-60	6	25
Jumlah		50	100

Sumber. Hasil penelitian 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden menurut umur diketahui bahwa jumlah responden tertinggi pada Kantor ACC Bengkulu berada pada responden usia 36-45 tahun yaitu sebesar 35 % artinya rata-rata responden di Kantor kantor *Astra Credit Company* Bengkulu rata-rata dewasa atau orang yang pola pikirnya lebih maju serta semangat untuk bekerja yaitu antara 36-45 tahun.

4.1.5 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r-hitung (product moment) dengan r-tabel. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila:

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid

Tabel 5. Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>				
1	X1.1	0,278	0,690	Valid
2	X1.2	0,278	0,646	Valid
3	X1.3	0,278	0,609	Valid
4	X1.4	0,278	0,636	Valid
5	X1.5	0,278	0,626	Valid
6	X1.6	0,278	0,530	Valid
7	X1.7	0,278	0,606	Valid
8	X1.8	0,278	0,599	Valid
9	X1.9	0,278	0,622	Valid
10	X1.10	0,278	0,611	Valid
<i>Punishment (X2)</i>				
1	X2.1	0,278	0,696	Valid
2	X2.2	0,278	0,584	Valid
3	X2.3	0,278	0,799	Valid
4	X2.4	0,278	0,597	Valid
5	X2.5	0,278	0,605	Valid
6	X2.6	0,278	0,512	Valid
7	X2.7	0,278	0,318	Valid
8	X2.8	0,278	0,631	Valid
9	X2.9	0,278	0,698	Valid
10	X2.10	0,278	0,671	Valid

Kinerja karyawan (Y)				
1	Y1	0,278	0,683	Valid
2	Y2	0,278	0,695	Valid
3	Y3	0,278	0,513	Tidak Valid
4	Y4	0,278	0,628	Valid
5	Y5	0,278	0,509	Valid
6	Y6	0,278	0,526	Valid
7	Y7	0,278	0,529	Valid
8	Y8	0,278	0,472	Valid
9	Y9	0,278	0,443	Valid
10	Y10	0,278	0,601	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut semua indikator valid yaitu indikator pernyataan emiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka 30 item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

4.1.6 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto (2010). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpa Cronbach* lebih besar atau sama

dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Indikator Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	r-kritis	Keterangan
1	<i>Reward</i>	0,753	0,60	Realibel
2	<i>Punishment</i>	0,752	0,60	Realibel
3	Kinerja karyawan	0,737	0,60	Realibel

Sumber : Output SPSS versi 23,2024

Berdasarkan hasil analisis data SPSS 23 di atas sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

4.1.7 Analisis regresi linear berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel *Reward* (X1), *punishment* (X2), dan yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dalam tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.611	2.960		3.585	.001
	Reward	.390	.115	.434	3.391	.001
	funishment	.374	.110	.438	3.418	.001

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,611 + 0,390 X_1 + 0,374 X_2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 10,611 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel *reward* (X_1) dan variabel *punishment* (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 10,611
2. Pengaruh *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Nilai koefisien *reward* (X_1) adalah sebesar 0,390 dengan asumsi apabila x_1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,390.
3. Pengaruh *punishment* (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 Nilai Koefisien regresi variabel *punishment* adalah sebesar 0,374 dengan asumsi apabila *punishment* (X_2) mengalami peningkatan

sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,374.

4.1.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.652	3.377

a. Predictors: (Constant), funishment, reward

Berdasarkan tabel 9 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa nilai *reward* (X1) dan nilai *punishment* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Hasil Uji F (simultan)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, hasil uji F dapat kita ketahui berdasarkan tabel 9 uji simultan berikut ini:

Tabel 9. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.460	2	535.230	46.922	.000 ^b
	Residual	536.120	47	11.407		
	Total	1606.580	49			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), funishment, reward

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000.

Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,005 maka variabel *reward* (X_1) dan variabel *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor ACC Bengkulu.

Berdasarkan tabel out SPSS diatas. Diketahui nilai F hitung adalah 46,922. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 Dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 5%, Distribusi F dengan derajat kebebasan dari $Df_1 = K - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan DF_2 ($N - K = 50 - 3 = 47$), Jadi f tabel adalah 3.20 (Lampiran7), maka sebagaimana mengambil dasar pengambilan keputusan dalam F hitung disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain *reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh simultan dengan kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis secara partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji Partial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.611	2.960		3.585	.001
	Reward	.390	.115	.434	3.391	.001
	funishment	.374	.110	.438	3.418	.001

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel *Reward* (X_1)

Hasil pengujian untuk variabel *reward* menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *reward* memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di kantor *Astra Credit Company* Bengkulu.

2. Variabel *Punishment* (X_2)

Hasil pengujian untuk variabel *punishment* menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi *punishment* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel

punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor *Astra Credit Company* Bengkulu.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa *reward* dan *punishment* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan di Kantor ACC Bengkulu dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 10,611 + 0,390X_1 + 0,374 X_2 + e$					
<i>Reward</i>	0,390	0,115		0,001	Signifikan
<i>Punishment</i>	0,374	0,110		0,001	Signifikan
Uji F				0,001	Signifikan
Determinasi			0,666		66,6 %

a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu, karena Hasil pengujian untuk

variabel *reward* menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini *reward* memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di Kantor ACC Bengkulu.

Hal ini terlihat bahwa *reward* sangat mempengaruhi kinerja karyawan di *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu. Maka Kepala *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu tetap mempertahankan kualitas Kinerja karyawan sehingga kualitas pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan uji partial (uji t) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Tangkuman, (2018 :187) mengemukakan bahwa Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya

b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji uji t dan uji F variabel *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian untuk variabel *punishment* pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi *punishment* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,682 dapat dipahami bahwa variabel *punishment* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel *punishment* yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Meskipun *punishment* memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa *punishment* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap *punishment* menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja.

Seperti yang dikemukakan Ernata (2017), pemberian sanksi atau Punishment kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat

c. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor ACC Bengkulu hal ini terlihat bahwa variabel *reward* dan *Punishment* hasil signifikan yaitu

0,001 dan 0,001 Selanjutnya nilai koefisien *reward* dan *punishment* sebesar 0,390 dan 0,374 dapat dipahami bahwa variabel X memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) di *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu sebesar 66,6 % sisanya 33,4% variabel yang tidak diteliti.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan yang tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat lagi agar mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan diharapkan penerapan Reward dan Punishment di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung menjadi perhatian penuh bagi perusahaan, demi memaksimalkan sumber daya manusia dan meningkatkan standar kinerja PT. Budi Andalan Agro sekaligus untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian untuk variabel *reward* (X_1) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *reward* memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu
2. Hasil pengujian untuk variabel *punishment* (X_2) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi *punishment* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu.
3. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa nilai *reward* (X_1) dan nilai *punishment* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

5.2 Saran

Saran bagi perusahaan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *reward* dan *punishment* merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di *Astra Credit Company (ACC)* Bengkulu. Responden menilai bahwa *punishment* sesuai dengan *reward* dan *punishment*. Maka dari itu penulis menyarankan untuk meningkatkan lagi *reward* yang dimiliki dengan terus melakukan *punishment* pegawai untuk perkembangan dan kesempurnaan suatu perusahaan atau satuan di masa yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur A. 2018. *Pengaruh Rewar dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2.* hlm. 242-247. Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afriansa, R., Susanti, N., & Noviantoro, R. 2023. *Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Of PT. Revelation Of Septyan Bengkulu. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 3(1), 157-172.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Arianto, Nyoman Jepri, et all. 2023. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital 2.2*: 145-150.
- Astuti, Winda Sri, et all. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Pada BPR Hasamitra Makasar*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. Vol. 1 Hal 31-46.
- Biatur Rosyidah, 2018 “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Ardana, Mujiati, Sriathi. Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dicky Saputra, et all. 2017. *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.
- Ernata, Yusvidha. 2017. ”Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN Ngaringan 05 Kec. Gandusari Kab. Blitar”. Jurnal Pemikiran dan Pengembangan SD, Volume 5, Nomor 2, September 2017 (Halaman 781-790)

- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Febrianti, S., Musadieg, 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, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Raja grafindo persada Mangkunegara,
- Kasmir, 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Martin, G.& Pear, J. 2015. *Modifikasi Perilaku: Makna dan Penerapannya (Ed. 10)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muchlis, Imam. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho Dwi Agung. 2021. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*.
- Pradyani, G.A.A.I., et all .2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali*” Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 21-30 DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Purnama, Ade Vici. 2015. *pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*. Jurnal. Surabaya.

- Saputra, Heru; et all .2020. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3.2: 187-197.
- Sugiyono, 2018, *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.
- Suryadilaga, Al Musadieq dan Nurtjahjono 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal SKRIPSI Universitas Malang; Malang
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. Kuesioner pertanyaan Reward dan Punishment

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR ASTRA CREDIT COMPANY (ACC) BENGKULU

Peran dan partisipasi Saudara/i dalam memberikan penilaian terhadap berbagai pernyataan dikuesioner ini sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS PENELITIAN

Nama : **BIMA DWI OKTIAN**
NPM : **20040160**
Universitas : Universitas Dehasen
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama(boleh tidak di isi)	
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki – laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Pendidikan terakhir	<input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S1
Umur	<input type="checkbox"/> 25- 35 tahun <input type="checkbox"/> 36 – 45 tahun	<input type="checkbox"/> 46 – 60 tahun

III. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan Pilihan Jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

A. Variabel *Reward* (X1)

NO	Kuesioner pertanyaan <i>Reward</i>	SS	S	N	TS	STS
Penghormatan						
1	Pemimpin memberikan penghormatan setiap pegawai yang bekerja dengan baik					
2	Pemimpin memberikan penghormatan berupa cuti kepada pegawai yang kinerjanya baik					
3	Pihak perusahaan selalu memberikan peringatan kepada pegawai yang belum maksimal bekerja dengan baik					
Tanda Penghargaan						
4	Memberikan penghargaan sebagai pegawai teladan di Kantor <i>Astra Credit Company (ACC)</i> Bengkulu					
5	Mendapat pengakuan dari Kantor <i>Astra Credit Company (ACC)</i> Bengkulu					
Pujian						
6	Mendapat pujian dari atasan atas <i>punishment</i>					
7	Pujian dapat menambah semangat kerja					
Hadiah						
8	Tunjangan jabatan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
9	Tunjangan sesuai dengan kebutuhan					
10	<i>Astra Credit Bengkulu</i> memberikan hadiah umroh gratis kepada karyawan yang telah melebihi target kerja dalam satu tahun					

B. Variabel *Punishment* (X2)

NO	Kuesioner pertanyaan <i>punishment</i>	SS	S	N	TS	STS
Tata tertib						
1	Menaati aturan dan tata tertib kantor tanpa adanya unsur paksaan					
Anjuran dan perintah						
2	Melaksanakan perintah atasan walaupun diluar kontek kerja					
Larangan						
3	Selalu menaati larangan-larangan yang ditetapkan oleh perusahaan/kantor					
Paksaan						
4	Menjalankan perintah pimpinan walaupun bukan pada jam kantor					
Disiplin						
5	Selalu disiplin waktu serta disipilin pekerjaan demi kenaikan jabatan					
Teguran						
6	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan <i>Astra Credit Company (ACC)</i> Bengkulu					
Pemberhentian bonus						
7	Karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang diterapkan <i>Astra Credit Company (ACC)</i> Bengkulu seperti diberhentikannya bonus dari perusahaan					
Pemberhentian tunjangan						
8	Karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan akan diberhentikan seluruh tunjangan ditetapkan pada <i>Astra Credit Company (ACC)</i> Bengkulu					
Pembatasan sapras kantor						
9	Karyawan yang melanggar aturan tidak diperbolehkan memakai sarana yang ada dikantor					
Pemutusan hubungan kerja						
10	Karyawan yang telah mendapatkan surat peringatan sebanyak 3 kali dari perusahaan wajib diberhentikan tanpa alasan apapun					

C. Kinerja karyawan (Y)

NO	Kuesioner pertanyaan Kinerja karyawan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan <i>Astra Credit Company (ACC)</i> Bengkulu					
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh <i>Astra Credit Company (ACC)</i> Bengkulu dapat dicapai dengan baik dan optimal					
Kuantitas						
3	Selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan					
4	Selalu melakukan pekerjaan dengan teliti					
Efektivitas						
5	Selalu efektif dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
6	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
Tanggung Jawab						
7	Bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan					
8	Selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan					
Kemandirian						
9	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan diselesaikan dengan sendiri tanpa adanya campur tangan orang lain					
10	Selalu bekerja sendiri walau ada adanya tim dalam perusahaan					

Lampiran 2 Tabel Tabulasi

Tabulasi Variabel *Reward* (X1)

Responden	pernyataan dan Skor Jawaban Reward (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	39
2	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	39
3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	35
4	4	2	2	4	2	5	2	2	4	5	32
5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	41
6	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	42
7	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
9	5	2	5	2	4	5	5	5	3	3	39
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
11	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	38
12	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	38
13	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	39
14	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	41
15	5	5	3	5	3	4	3	5	3	5	41
16	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	38
17	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
18	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	41
19	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	37
20	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
21	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	38
22	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	20
23	5	5	2	3	3	5	3	5	3	3	37
24	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	41
25	5	5	5	5	2	5	5	2	3	4	41
26	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
28	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	21
29	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	41
30	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	41
31	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	42
32	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	41
33	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	43

34	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	41
35	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	41
36	3	5	3	5	5	5	3	3	5	4	41
37	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	43
38	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	39
39	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	23
40	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	41
41	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	41
42	3	5	3	5	3	3	3	3	5	4	37
43	5	2	5	5	4	5	5	5	2	5	43
44	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
45	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	39
46	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	39
47	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	35
48	4	2	2	4	2	5	2	2	4	5	32
49	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	41
50	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	42
jumlah	205	188	187	190	181	183	177	188	188	177	1864

Tabulasi Vaiabel Funishment (X2)

Responden	pernyataan dan Skor Jawaban Funishment(X2)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	39
2	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	39
3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	39
4	2	2	2	5	2	5	3	2	2	2	27
5	3	5	5	4	4	3	5	3	5	4	41
6	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	41
7	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	31
8	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	37
9	5	5	3	3	5	2	3	5	4	3	38
10	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	20
11	2	4	2	4	4	2	3	3	2	2	28
12	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	21
13	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	39
14	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	40
15	5	4	4	5	4	5	3	2	4	2	38
16	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	38
17	5	5	3	3	5	3	5	3	4	5	41
18	5	1	5	5	2	3	5	5	5	5	41
19	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	38
20	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	41
21	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	41
22	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	21
23	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	38
24	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	41
25	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	38
26	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	39
27	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	21
28	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	20
29	5	4	5	4	4	4	2	5	5	4	42
30	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	39
31	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	39
32	5	4	4	3	5	3	5	2	4	2	37
33	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	41
34	3	5	3	5	3	3	5	5	4	5	41
35	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	41
36	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	41

37	4	4	5	4	3	3	2	5	4	5	39
38	5	4	5	4	4	2	2	5	5	2	38
39	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	23
40	3	5	5	4	3	4	5	5	3	5	42
41	5	5	4	4	5	4	3	3	5	3	41
42	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	38
43	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	41
44	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	36
45	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	39
46	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	39
47	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	39
48	2	2	2	5	2	5	3	2	2	2	27
49	3	5	5	4	4	3	5	3	5	4	41
50	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	41
jumlah	189	192	194	184	190	168	177	174	169	184	1821

Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	pernyataan dan Skor Jawaban Kinerja pegawai (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	3	5	2	5	5	5	1	4	38
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	41
4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	43
5	5	5	4	5	2	4	2	5	4	5	41
6	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	43
7	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	38
8	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	41
9	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
10	1	2	4	2	2	1	2	2	4	2	22
11	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	40
12	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	30
13	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	39
14	5	5	5	4	1	5	4	2	4	5	40
15	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	41
16	4	4	5	4	2	4	4	5	2	2	36
17	5	5	5	2	5	5	3	5	4	3	42
18	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	41
19	5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	38
20	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	41
21	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	41
22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	20
23	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	34
24	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	43
25	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	41
26	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	41
27	5	4	5	4	4	2	4	2	5	2	37
28	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
29	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	43
30	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	40
31	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	43
32	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	41
33	5	5	5	3	5	3	3	5	4	3	41
34	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	42
35	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	41
36	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	42

37	5	4	5	4	5	3	2	5	5	5	43
38	3	3	5	5	4	2	5	5	3	5	40
39	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22
40	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	44
41	5	3	3	3	5	3	5	5	4	5	41
42	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	34
43	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	42
44	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	38
45	3	5	3	5	2	5	5	5	1	4	38
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
47	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	41
48	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	43
49	5	5	4	5	2	4	2	5	4	5	41
50	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	43
Jumlah	206	199	205	200	180	182	184	198	183	196	1933

Lampiran 3. Metode Analisis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.652	3.377

a. Predictors: (Constant), funishment, reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.460	2	535.230	46.922	.000 ^b
	Residual	536.120	47	11.407		
	Total	1606.580	49			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), funishment, reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.611	2.960		3.585	.001
	reward	.390	.115	.434	3.391	.001
	funishment	.374	.110	.438	3.418	.001

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Lampiran 4 Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	11

rewa	Pearson	.286*	.316*	.523*	.266	.411*	.222	1	.374*	.212	.237	.606*
rd7	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.044	.025	.000	.062	.003	.121		.007	.140	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
rewa	Pearson	.430*	.258	.408*	.133	.462*	.248	.374*	1	.291*	.167	.599*
rd8	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.002	.071	.003	.355	.001	.083	.007		.041	.246	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
rewa	Pearson	.205	.381*	.344*	.292*	.501*	.234	.212	.291*	1	.400**	.622*
rd9	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.154	.006	.014	.040	.000	.102	.140	.041		.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
rewa	Pearson	.401*	.273	.189	.534*	.137	.365*	.237	.167	.400*	1	.611*
rd10	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.004	.055	.190	.000	.342	.009	.098	.246	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
rewa	Pearson	.690*	.646*	.609*	.636*	.626*	.530*	.606*	.599*	.622*	.611**	1
rd	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

funish ment6	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.221 .124 50	.056 .697 50	.404** .004 50	.639** .000 50	.159 .270 50	1 .496 50	.099 .334 50	.140 .057 50	.271 .042 50	.289* .000 50	.512** .000 50
funish ment7	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	-.016 .912 50	.232 .106 50	.158 .272 50	.077 .595 50	.119 .411 50	.099 .496 50	1 .724 50	.051 .977 50	-.004 .118 50	.224 .025 50	.318* .025 50
funish ment8	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.403** .004 50	.315* .026 50	.532** .000 50	.381** .006 50	.166 .249 50	.140 .334 50	.051 .724 50	1 .006 50	.385** .001 50	.445** .000 50	.631** .000 50
funish ment9	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.567** .000 50	.267 .061 50	.508** .000 50	.469** .001 50	.388** .005 50	.271 .057 50	-.004 .977 50	.385** .006 50	1 .006 50	.382** .000 50	.698** .000 50
funish ment1 0	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.327* .020 50	.296* .037 50	.515** .000 50	.271 .057 50	.271 .057 50	.289* .042 50	.224 .118 50	.445** .001 50	.382** .006 50	1 .000 50	.671** .000 50
funish ment	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.696** .000 50	.584** .000 50	.799** .000 50	.597** .000 50	.605** .000 50	.512** .000 50	.318* .025 50	.631** .000 50	.698** .000 50	.671** .000 50	1 .000 50

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

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

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kinerja7	Pearson Correlation	.214	.263	.083	.549**	.193	.148	1	.181	.056	.263	.529**
	Sig. (2-tailed)	.136	.065	.568	.000	.180	.305		.209	.701	.065	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kinerja8	Pearson Correlation	.250	.437**	.146	.218	.272	.213	.181	1	-.169	.174	.472**
	Sig. (2-tailed)	.080	.002	.311	.128	.056	.137	.209		.242	.227	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kinerja9	Pearson Correlation	.300*	.165	.327*	.081	.441**	-.046	.056	-.169	1	.307*	.443**
	Sig. (2-tailed)	.034	.253	.021	.575	.001	.750	.701	.242		.030	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kinerja10	Pearson Correlation	.193	.359*	.145	.324*	.194	.334*	.263	.174	.307*	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.179	.010	.315	.022	.177	.018	.065	.227	.030		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerjape gawai	Pearson Correlation	.683*	.695**	.513**	.628**	.509**	.526**	.529**	.472**	.443**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran. 6 R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 7 Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03

30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87



PT ASTRA SEDAYA FINANCE
JL. Pangeran Natadirja RT 02 RW 01
Kel. Jalan Gedang. Kec. Gading Cempaka Kota Bengkulu.
Provinsi Bengkulu 38225, Indonesia
www.acc.co.id

SURAT KETERANGAN

No: 800/ 234-5 / ACC/ BKL /2024

Berdasarkan Surat dari Universitas Dehasen Bengkulu No 091/UNIVED. F.4/A-4/I/2024 tanggal 20 Januari 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian Sehubungan dengan Maksud surat tersebut , maka Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **INDRA KUSUMA**
Jabatan : Kepala *Astra Credit Company (ACC)*
Dengan ini menerangkan bahwa :
Nama : **BIMA DWI OKTIAN**
NPM : 20040160
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen Universitas Dehasen Bengkulu

Telah melakukan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian skripsi dengan judul "*Pengaruh Reward Dan Punishmet Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Astra Credit Compainy (ACC) Bengkulu*"

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Manna, 20 Februari 2024
Kepala *Astra Credit Company (ACC)*
Bengkulu

Astra Credit Companies
BENGKULU (0738 - 28808)

INDRA KUSUMA

