



## **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI KEPERAWATAN ICU RS PREMIER BINTARO**

### ***THE INFLUENCE OF REWARDS AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ICU NURSING DIVISION OF PREMIER BINTARO HOSPITAL***

**Deasri Nurfarida<sup>1</sup>, Syawaludin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [deasriw1@gmail.com](mailto:deasriw1@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02298@unpam.ac.id](mailto:dosen02298@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Article Info**

Received : 20-02-2025

Revised : 22-02-2025

Accepted : 24-02-2025

Published: 28-02-2025

#### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance of the nursing division of ICU RS premier bintaro. This type of research is a type of quantitative research using an associative method, data collection techniques using the questionnaire or questionnaire method, the population in this study is all employees of the ICU RS Premier Bintaro nursing division, which is as many as 60 people, the sampling technique uses a saturated formula, from the calculation results obtained 60 employees who are sampled. The data analysis techniques in this study are descriptive analysis, research instrument test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and t test and F Reward test (X1) affect Employee Performance (Y) in the nursing division of ICU RS premier Bintaro, this is seen from the results of the t test with a t-count value of  $> t_{table}$ , namely  $(11,107 > 2002)$  and a Sig value smaller than 0.05, namely  $0.000 < 0.05$ . So  $H_{o1}$  was rejected and  $H_{a1}$  was accepted, then Punishment (X2) affected Employee Performance (Y) in the nursing division of ICU r s primier bintaro, this was seen from the results of the t test with a t-count value of  $> t_{table}$ , namely  $(10,910 > 2002)$ . And the Sig value is smaller than 0.05, which is  $0.000 < 0.05$ . So  $H_{o2}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted., and the third Reward (X1) and Punishment (X2) affect Employee Performance (Y) in the nursing division of ICU RS premier bintaro, The regression equation value  $Y = 7.172 + X_1 0.548 + 0.712 X_2$  test is seen from the value of  $f_{cal} > f_{table}$ , which is  $(110,550 > 2.76)$  and the Sig value is smaller than 0.05, namely  $0.00 < 0.05$ . So  $H_{o3}$  was rejected and  $H_{a3}$  was accepted*

**Keywords:** *Reward , Punishment , Employee Performance*

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan metode kusioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan divisi keperawatan Icu RS Premier Bintaro yaitu sebanyak 60 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus jenuh, dari hasil perhitungan diperoleh 60 orang Karyawan yang dijadikan sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi



linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f *Reward* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi keperawatan Icu RS Premier Bintaro, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel yaitu ( $11.107 > 2002$ ) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, kemudian *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi keperawatan Icu RS Premier Bintaro, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel yaitu ( $10.910 > 2002$ ). Dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0.000 < 0,05$ . Maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. serta yang ketiga *Reaward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi keperawatan Icu RS Premier Bintaro. Diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7.172 + X1 0.548 + 0,712 X2$  uji hal ini dilihat dari nilai fhitung > ftabel yaitu ( $110.550 > 2,76$ ) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0.00 < 0,05$ . Maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

**Kata Kunci : *Reward* , *Punishment*, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* adalah sulitnya karyawan mendapatkan promosi, uang servis atau insentif, dan juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain *performance* dalam memberikan promosi, uang servis atau insentif dan kenaikan gaji pada karyawannya. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*. Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017:12) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Dicky Saputra (2017:9), *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. Menurut Moh Zaiful Rosyid (2018:34) metode *reward* (hadiah) dan *punishment* (hukuman) yang dapat memperkuat perilaku positif dan memperlemah perilaku negatif. Dari pengertian menurut para ahli diatas maka penulis simpulkan bahwa *Reward* merupakan suatu hal baik berupa barang atau tindakan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pencapaian yang didapat dari perusahaan.

**Tabel 1. 1**

**Jumlah Karyawan Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro**

| No           | Jabatan (Posisi)        | Jumlah    |
|--------------|-------------------------|-----------|
| 1            | Supervisor              | 1         |
| 2            | Wakil Supervisor        | 1         |
| 3            | Penanggung Jawab Shift  | 4         |
| 4            | Perawat Madya           | 20        |
| 5            | Perawat Junior          | 20        |
| 6            | Perawat Probेशन         | 5         |
| 7            | Admin                   | 2         |
| 8            | Pembantu Perawat        | 3         |
| 9            | <i>Cleaning Service</i> | 4         |
| <b>Total</b> |                         | <b>60</b> |

Sumber : Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro

**Tabel 1. 2**

**Jumlah karyawan**

| Jenis Kelamin | Jumlah    |
|---------------|-----------|
| Laki-laki     | 23        |
| Perempuan     | 37        |
| <b>Total</b>  | <b>60</b> |

Sumber : Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro



Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro memiliki jumlah karyawan dengan keseluruhan 60 orang. Hal ini menyebabkan setiap karyawan memiliki hasil dan kinerja yang harus diselesaikan pada setiap unit dan divisinya tersebut

Berikut data *Reward* yang diberikan perusahaan pada divisi keperawatan ICU RS Premier Bintaro :

**Tabel 1. 3 *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan di Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro Tahun 2022-2023**

| No. | Jenis <i>Reward</i> | Bentuk <i>Reward</i>                | Penerima <i>Reward</i><br>(orang) |      |
|-----|---------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------|
|     |                     |                                     | 2022                              | 2023 |
| 1.  | Bonus Bulanan       | Bonus tunai                         | 24                                | 20   |
| 2.  | Bonus Tahunan       | Peningkatan tunjangan               | 10                                | 8    |
| 3.  | Insentif            | Bonus tim, bonus tunai              | 30                                | 20   |
| 4.  | Penghargaan         | Pengembangan karir, promosi jabatan | 12                                | 10   |

Sumber : Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan data pemberian *reward* untuk karyawan pada Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro yang mendapatkan *reward* bonus bulanan pada tahun 2022 sebanyak 24 orang dan tahun 2023 sebanyak 20 orang. Untuk pemberian *Reward* Bonus Tahunan pada tahun 2022 sebanyak 10 orang dan tahun 2023 sebanyak 8 orang. Untuk pemberian *Reward* Bonus Insentif pada tahun 2022 sebanyak 30 orang dan tahun 2023 sebanyak 20 orang. Untuk pemberian *Reward* Penghargaan pada tahun 2022 sebanyak 12 orang dan tahun 2023 sebanyak 10 orang. Berdasarkan pengamatan penulis dilakukan adanya sebuah fenomena yang terjadi adanya penerunan *reward* dikarenakan mereka merasa *reward* yang diberikan pihak RS belum maksimal, dikarenakan karyawan tidak langsung diberikan *reward* dalam bentuk bonus sesuai waktu yang dijanjikan

**Tabel 1.4 *Punishment* yang di berikan kepada karyawan di Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro Tahun 2022-2023**

| <i>Punishment</i> | 2022      |           | 2023      |           | Jumlah    |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                   | Laki-laki | Perempuan | Laki-laki | Perempuan |           |
| Hukuman ringan    | 3         | 5         | 2         | 4         | 14        |
| Hukuman sedang    | 2         | 2         | -         | 2         | 6         |
| Hukuman berat     | -         | -         | -         | -         | -         |
| <b>Total</b>      |           |           |           |           | <b>20</b> |

Sumber : Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan data pemberian *punishment* untuk Karyawan Pada divisi keperawatan ICU RS Premier Bintaro yang mendapatkan *punishment* pada tahun 2022 pada hukuman ringan sebanyak 8 dan di tahun 2023 sebanyak 6, pada tahun 2022 pada hukuman sedang sebanyak 4 dan di tahun 2023 sebanyak 2, sedangkan untuk hukuman berat pada tahun 2022 dan 2023 tidak ada



**Tabel 1. 5**  
**Data Kinerja Karyawan Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro**

| No | Indikator       | Keterangan      | Target | 2022   | 2023   |
|----|-----------------|-----------------|--------|--------|--------|
| 1  | Kualitas        | Nilai Kerja     | 100%   | 83,68% | 83,30% |
| 2  | kuantitas       | Ketepatan waktu | 100%   | 73,94% | 70,07% |
| 3  | Ketepatan Waktu | Komitmen        | 100%   | 86,71% | 92,06% |
| 4  | Efektivitas     | Disiplin        | 100%   | 76,64% | 57,59% |
| 5  | Kemandirian     | Sosial          | 100%   | 83,44% | 85,94% |

*Sumber : Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro*

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan penilaian rata-rata kinerja Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro yang dapat dilihat dari nilai kerja pada 2022 sebanyak 83,68%, 2023 sebanyak 83,30% yang dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan 100%. Ketepatan waktu pada tahun 2022 mencapai 73,94%, 2023 sebanyak 70,07% yang dimana setiap tahunnya mengalami penurunan dan belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Lalu untuk untuk komitmen ditahun 2022 mencapai 86,71%, ditahun 2023 mencapai 92,06%. Disiplin karyawan mengalami penurunan tahun 2022 mencapai 76,64%, dan 2023 mencapai 57,59% disetiap tahunnya namun belum juga mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu 100%. Dan untuk sosial karyawan pada tahun 2022 mencapai 83,44%, ditahun 2023 mencapai 85,94% dan bisa dilihat juga bahwa sosial karyawan mengalami peningkatan disetiap tahunnya, namun belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan yaitu 100%. Artinya dapat dilihat dari data tersebut semua indikator ada yang mengalami peningkatan di setiap tahunnya, namun belum mencapai target dan ada yang mengalami penurunan

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Uman Sekara (2018:225), validitas adalah cara pengujian mengenai seberapa baik instrument dikembangkan dengan konsep langkah- langkah tertentu yang ditunjukkan untuk mengukur variabel tertentu.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas menurut Sugiyono (2011:150) Reabilitas berkenaan dengan konsisten suatu data

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghazali (2018:231) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

#### **d. Uji Regresi Linier**

Menurut Misbahuddin & Hasan (2013:88). Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua lebih variabel bebas (variabel X). Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada, walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan



- e. Analisis Koefisien Korelasi  
Menurut sugiyono (2019:274) analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen.
- f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independent atau bertujuan untuk mencari nilai kontribusi korelasi berganda
- g. Uji Hipotesis  
Uji T atau uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini adalah menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validasi *Reward* (X1)**

| No | Kuesioner                                                                                            | r hitung | r tabel | Keputusan    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|--------------|
| 1  | Saya lebih termotivasi oleh <i>Reward</i> finansial                                                  | 0.765    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 2  | Saya merasa bahwa kinerja saya dihargai dengan pantas                                                | 0.895    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 3  | <i>reward</i> yang diterima memengaruhi kinerja saya                                                 | 0.846    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 4  | Atasan memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang dibutuhkan untuk pengembangan karir | 0.726    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 5  | Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab                                      | 0.825    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 6  | Perusahaan peduli dengan kesehatan karyawan                                                          | 0.779    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 7  | Saya lebih termotivasi jika <i>reward</i> yang diberikan secara tim daripada individu                | 0.777    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 8  | Saya merasa kinerja saya dihargai dengan pantas                                                      | 0.711    | 0.254   | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel *Reward* (X1) menunjukkan status valid di setiap pernyataannya, karena nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,254


**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validasi *Punishment* (X2)**

| No | Kuesioner                                                                                                                                                           | r hitung | r tabel | Keputusan    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|--------------|
| 1  | Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan.                                                                | 0.766    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 2  | Karyawan yang selalu yang melakukan kesalahan secara terus menerus akan diberikan surat teguran.                                                                    | 0.787    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 3  | Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan gaji pada karyawan Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. | 0.747    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 4  | Perusahaan memberikan hukuman berat berupa pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan.                                                                               | 0.779    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 5  | Pemberian hukuman terhadap pelanggaran berat membuat karyawan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.                               | 0.843    | 0.254   | <b>Valid</b> |
| 6  | Saya berinisiatif dalam pengambilan keputusan oleh tim.                                                                                                             | 0.844    | 0.254   | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel *Punishment* (X2) menunjukkan status valid di setiap peernyataannya, kareena nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,254

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Vlidasi Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Kuesioner                                                                                                    | r tabel | r hitung | Keputusan    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|--------------|
| 1  | Saya mampu mengerjakan tugas secara cepat dan tepat Sasaran.                                                 | 0.805   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 2  | Kualitas kerja saya memenuhi standar yang di tetapkan perusahaan.                                            | 0.721   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 3  | Saya berusaha meningkatkan kinerja saya.                                                                     | 0.769   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 4  | Saya sangat menjaga ketetapan waktu pekerjaan.                                                               | 0.837   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 5  | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam waktu tertentu dengan baik. | 0.806   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 6  | Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.                                                        | 0.874   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 7  | Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.                                                    | 0.662   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 8  | Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.                                                    | 0.823   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 9  | Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.            | 0.698   | 0.254    | <b>Valid</b> |
| 10 | Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam dalam bekerja.                        | 0.833   | 0.254    | <b>Valid</b> |





Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukan status valid di setiap pernyataannya, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu sebesar 0,254

## b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen Dan Dependen**

| Variabel               | Coefesient Alpha | Standar Crombatch Alpha | Keputusan |
|------------------------|------------------|-------------------------|-----------|
| <i>Reward</i> (X1)     | 0,912            | 0.60                    | Reliabel  |
| <i>Punishment</i> (X2) | 0,880            | 0.60                    | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,929            | 0.60                    | Reliabel  |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai Coefisien Alpha Reward (X1) 0,912, Punishment (X2) 0,880 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,929. Sedangkan nilai keseluruhan Standar Coefisien Alpha 0.60, sehingga dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai Coefisien Alpha diatas 0,60.

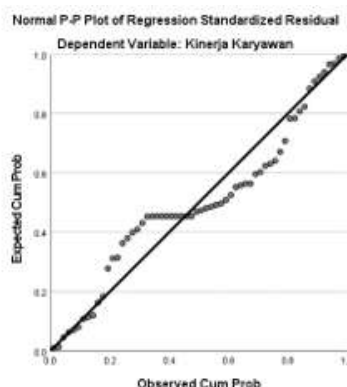
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                                                   |                         |             |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                                                                                      |                         |             | Unstandardized Residual |
| N                                                                                    |                         |             | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                                                     | Mean                    |             | .0000000                |
|                                                                                      | Std. Deviation          |             | 3.90595190              |
| Most Extreme Differences                                                             | Absolute                |             | .135                    |
|                                                                                      | Positive                |             | .124                    |
|                                                                                      | Negative                |             | -.135                   |
| Test Statistic                                                                       |                         |             | .135                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>                                                  |                         |             | .008                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>                                             | Sig.                    |             | .009                    |
|                                                                                      | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .006                    |
|                                                                                      |                         | Upper Bound | .011                    |
| a. Test distribution is Normal.                                                      |                         |             |                         |
| b. Calculated from data.                                                             |                         |             |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.                                               |                         |             |                         |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                         |             |                         |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2- tailed) sebesar 0.135, sehingga nilai ini lebih besar dari 0.050 atau  $0,135 > 0,050$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal:



**Gambar 4. 2**

**P-P Plot Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residul**

Berdasarkan gambar di atas *Scater Plot* dimana residul variabel dapat melihat pada penyebaran titik-titik residul mengikuti garis diagonal, Maka dari itu hasil sesuai dengan diagram penyebaran

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 12 Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistics**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | <i>Reward</i>     | .314                    | 3.185 |
|                           | <i>Punishment</i> | .314                    | 3.185 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* variabel bebas yaitu *Reward* dan *Punishment* sama-sama sebesar 0.314, yang mana nilai tersebut kurang dari 1 ( $0.314 < 1$ ). Sedangkan untuk *VIF/Variance Inflation Factor* variabel *Reward* dan *Punishment* bernilai sebesar 3.185 , yang mana nilai tersebut kurang dari 10 ( $3.185 < 10$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lulus gejala multikolinieritas

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Wartos**

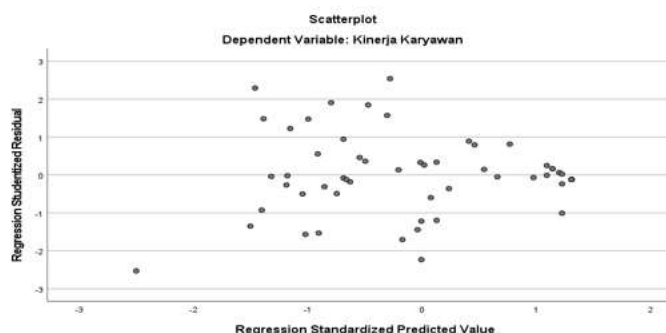
| Model Summary <sup>b</sup>                                   |      |          |                   |                            |               |
|--------------------------------------------------------------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                        | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                            | .860 | .74      | .731              | 3.974                      | 1.972         |
| a. Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> , <i>Reward</i> |      |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                      |      |          |                   |                            |               |

Berdasarkan output uji autokorelasi diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.972 yang berarti berada di antara interval 1,550-2,460 yaitu dengan keterangan tanpa kesimpulan





#### d. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 3**

Hasil Uji Heteroskedastisitas Denga Scatterplot

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas pada uji glejser jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau  $>0,05$  maka tidak mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya.

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4. 16**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel *Reward* (X1) Dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup>               |                   |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|-----------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                                   |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                                         |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                                       | (Constant)        | 7.172                       | 2.778      |                           | 2.582 | .012 |                         |       |
|                                         | <i>Reward</i>     | .548                        | .142       | .464                      | 3.846 | .000 | .314                    | 3.185 |
|                                         | <i>Punishment</i> | .712                        | .197       | .436                      | 3.616 | .001 | .314                    | 3.185 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan |                   |                             |            |                           |       |      |                         |       |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat dan didapatkan persamaan regresi berganda adalah ebagai beerikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.172 + X_1 0.548 + 0,712 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai constanta sebesar 7,172 diartikan bahwa jika variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,172.
- Nilai *Reward* (X1) 0,548 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel *Punishment* (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Reward* (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0,548 poin.
- Nilai *Punishment* (X2) 0,712 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel *Punishment* (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Punishment* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,712 poin



#### 4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Analisis Koefesien Korelasi Scara Parsial Anatara Variabel *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Correlations     |                     |               |                  |
|------------------|---------------------|---------------|------------------|
|                  |                     | <i>Reward</i> | Kinerja Karyawan |
| <i>Reward</i>    | Pearson Correlation | 1             | .825**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |               | .000             |
|                  | N                   | 60            | 60               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .825**        | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000          |                  |
|                  | N                   | 60            | 60               |

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

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel *reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat hubungan antara variabel *reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada hasil tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.825, yang dimana nilai tersebut berada pada inerval 0,800 – 1,000. Maka disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan **Sangat Kuat**

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Analisis Koefesien Korelasi Scara Parsial Anatara Variabel *Punishment* (X2) Terhadap kinerja Karyawan (Y)**

| Correlations      |                     |                   |                  |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|
|                   |                     | <i>Punishment</i> | Kinerja Karyawan |
| <i>Punishment</i> | Pearson Correlation | 1                 | .820**           |
|                   | Sig. (2-tailed)     |                   | .000             |
|                   | N                   | 60                | 60               |
| Kinerja Karyawan  | Pearson Correlation | .820**            | 1                |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000              |                  |
|                   | N                   | 60                | 60               |

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,648 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Analisis Koefesien Scara Simultan Anatara Variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |                 |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|-----------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin - Watson |
|                            |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |                 |
| 1                          | .860 <sup>a</sup> | .740     | .731              | 3.974                      | .740              | 81.061   | 2   | 57  | .000          | 1.972           |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi F change  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,860, artinya variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Analisis Koefesien Determinasi Variabel Rewrad (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary <sup>b</sup>               |       |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |                 |
|------------------------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|-----------------|
| Model                                    | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin - Watson |
|                                          |       |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |                 |
| 1                                        | .825a | .680     | .675              | 4.368                      | .680              | 123.363  | 1   | 58  | .000          | 1.942           |
| a. Predictors: (Constant), <i>Reward</i> |       |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |                 |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  |       |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |                 |

Dapat dilihat dari tabel output diatas, diketahui nilai Rsquare adalah sebesar 0,680. Nilai Rsquare 0,680 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisiensi korelasi atau R yaitu  $0,825 \times 0,825 = 0,680$  atau sama dengan 68,0% Yang dapat disimpulkan variabel X1 (*Reward*) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 68,0%. Sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Analisis Koefesien Determinasi Variabel *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

|                                              |       | Square | R Square | Error of the Estimate | R Square Change | F Change |  | df1 | df2 | Sig. F Change | Watson |
|----------------------------------------------|-------|--------|----------|-----------------------|-----------------|----------|--|-----|-----|---------------|--------|
| 1                                            | .820a | .672   | .667     | 4.421                 | .672            | 119.020  |  | 1   | 58  | .000          | 1.902  |
| a. Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> |       |        |          |                       |                 |          |  |     |     |               |        |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan      |       |        |          |                       |                 |          |  |     |     |               |        |

Dapat dilihat dari tabel output diatas, diketahui nilai Rsquare adalah sebesar 0,672. Nilai Rsquare 0,672 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisiensi korelasi atau R yaitu  $0,820 \times 0,820 = 0,672$  atau sama dengan 67,2% yang dapat disimpulkan variabel X2 (*Punishment*) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan ) sebesar 67,2%. Sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Analisis Koefesien Determinasi Variabel *Reward* (X1) Dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary <sup>b</sup>                                   |       |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |                 |
|--------------------------------------------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|-----------------|
| Model                                                        | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin - Watson |
|                                                              |       |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |                 |
| 1                                                            | .860a | .740     | .731              | 3.974                      | .740              | 81.061   | 2   | 57  | .000          | 1.972           |
| a. Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> , <i>Reward</i> |       |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |                 |



Dapat dilihat dari tabel output diatas, diketahui nilai Rsquare adalah sebesar 0,740. Nilai Rsquare 0,740 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisiensi korelasi atau R yaitu  $0,860 \times 0,860 = 0,731$  atau sama dengan 73,1% ang dapat disimpulkan variabel X1 (*Reward*) Dan X2 (*Punishment*) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Hipotesis X1 (*Reward*) Terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)    | 10.688                      | 2.860      |                           | 3.737  | .000 |                         |       |
|                           | <i>Reward</i> | .975                        | .088       | .825                      | 11.107 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Membaca t tabel:  $df = n - k = 60 - 2 = 58$  Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = hasil uji parsial (uji t) antara *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $11.107 > 2002$ . Dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Maka Variabel *Reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Hipotesis X2 (*Punishment*) Terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)        | 9.573                       | 3.012      |                           | 3.179  | .002 |                         |       |
|                           | <i>Punishment</i> | 1.340                       | .123       | .820                      | 10.910 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Membaca t tabel:  $df = n - k = 60 - 2 = 58$  Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = hasil uji parsial (uji t) antara *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $10.910 > 2002$  Dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Maka Variabel *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).



**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Hipotesis X1 (*Reward*) X2 (*Punishment*) Terhadap Variabel Y**  
**(Kinerja Karyawan)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                           |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                        |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                            | Regression | 2560.202       | 2  | 1280.101    | 81.061 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                              | Residual   | 900.131        | 57 | 15.792      |        |                   |
|                                                              | Total      | 3460.333       | 59 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                      |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> , <i>Reward</i> |            |                |    |             |        |                   |

Membaca tabel f:  $df = (n-k)$ , maka diperoleh  $(60-2)$ , maka  $f$  tabelnya adalah: 2,76. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Reward* (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = hasil uji simultan (uji  $f$ ) antara Disiplin Kerja (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) menunjukkan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $110.550 > 2,76$ . Dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 10.688 + 0,975 X1$  dan dengan nilai  $t$  hitung dari *reward* lebih tinggi dari nilai  $t$  tabel (**11.107 > 2002**) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan
2. *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 5.251 + 0.859 X2$  dan dengan nilai  $t$  hitung dari *punishment* lebih tinggi dari nilai  $t$  tabel ( $10.910 > 2002$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = Y = 7.172 + X1 0.548 + 0,712 X2$ . Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74%. sedangkan sisanya 26% dipengaruhi variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung lebih besar daripada nilai  $f$  tabel yaitu ( $110.550 > 2,76$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan. Simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keperawatan ICU RS Premier Bintaro

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 189-194.



- Apsari, M. (2021). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia kc Palangka Raya 1* (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Bungin, B. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana dalam Pandangan Islam. Vol, III. No, 01. Hal 188 dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gustina, S. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh)* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harahap, Atika Hanan Julia. (2018). *Fungsi-fungsi Komunikasi Hassibuan, SP. Malayu. (2001). Manajemen Sumber Daya*
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Husain, A. (2018). *Teknik Pengumpulan Data: Pengertian, Jenis, dan Contoh*. Jurnal
- Kusuma, M., & Lutrlean, B. S. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia*. *SOSIOHUMANITAS*, 20(2), 54-63.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Nugroho, Dwi Agung. (2015). *Pengaruh Reward dan Punishment*
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali*. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21- 30.
- Prastyawan, Y. A. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang).
- Putri, N. F., & Nasution, M. A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan*. *Network Media*, 4(1), 35-43.
- Reva, B. R. G. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Portindo Marwa Jaya Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Wijaya Putra
- Saepudin, R., & Kurniawan, B. (2022). *Dampak Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan*. *Manhajuna: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 12-20.
- Sengkey, E. A., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1692-1702.
- Sugiono. (2008). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.





- Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2011 kuantitatif, kualitatif, dan R&D . BANDUNG. Alfabeta.
- Syawaludin, Shela, I. S., & Indra, J. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 7(1), 1-19.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Pustaka Pelajar : Yogyakarta file:///C:/Users/A407M/Downloads/dd0f6a5e- a7c0-41b0-99fa-1429872907e4.pdf