

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH *REWARD EKSTRINSIK* DAN *INTRINSIK*
DENGAN *PUNISMENT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SAKANTOR BADAN
PUSAKAWISATA BUDAYA DAN KRAF
KOTA
LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

Oleh :
FERDIANSYAH
2101010122

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH *REWARD EKSTRINSIK* DAN *INTRINSIK*
DENGAN *PUNISHMENT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BADAN
PUSAT STATISTIK KOTA
LUBUKLINGGAU**

Oleh :
FERDIANSYAH
2101010122

Pembimbing I

Lubuklinggau, Januari 2025
Pembimbing II

Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si

Dr. Hartati Ratna Juita, M.Pd

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI / PENGUJI



Pada Hari Selasa tanggal Dua Puluh Lima bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Ferdiansyah
NIM : 2101010122
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Ekstrinsik Dan Intrinsik Dengan Punishment Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau

Komisi Penguji

1. Ketua : Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si (.....)
2. Sekretaris : Dr. Hartati Ratna Juita, M.Pd (.....)
3. Anggota : Supriyanto, S.P., S.E., M.Si (.....)

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Surajiyo, S.E., M.M

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO :

"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.s Al Baqarah 2 : 286)

"Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan".

PERSEMBAHAN :

1. Kedua orang tua (Emiliya dan Piterson) yang tidak henti hentinya selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan cintanya, yang selalu memberikan semangat untuk mewujudkan cita-cita. terimakasih atas doa dan dukungannya yang selalu diberikan untukku dan terimakasih telah menjadi penyemangat dalam hidupku.
2. Saudara saudariku (Yuni Andriani dan Irvan Alpriansyah) yang menjadi semangat dan motivasiku agar tidak menyerah.
3. Untuk diriku sendiri (Ferdiansyah) yang tidak pernah berhenti berjuang walaupun banyak tekanan serta rintangan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun prosesnya.
4. Sahabat serta teman-teman seperjuangan dan orang tercinta yang telah menemani.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Lengkap : Ferdiansyah

NIM : 2101010122

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya.

Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Ferdiansyah

NIM: 2101010122

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada bagi Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaikbaiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Orangtuaku yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo, S.E., M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Ronal Aprianto, M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Hartati Ratna Juita, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Supriyanto, S.P., S.E., M.Si selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
10. Ibu Ir. Chairanita Kurniarita dan Pegawai BPS Kota Lubuklinggau
11. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Ferdiansyah
Tempat / Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 07 Oktober 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl.H.Madnur no:192 Kel.Muara Enim

Pendidikan

SD : SD Negeri 14 Lubuklinggau
SMP : SMP Negeri 4 Lubuklinggau
SMA : SMA Negeri 5 Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI / PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Rumusan Masalah.....	5
1.4. Batasan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Literatur.....	9
2.2. Penelitian Penelitian terdahulu yang Relevan	20
2.3. Kerangka Berpikir.....	22
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Desain Penelitian	24
3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel.....	24
3.3. Populasi dan Sampel.....	26
3.4. Sumber Data	27
3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	27
3.6. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	29
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8. Metode Analisis Data.....	35
3.9. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Gambaran Umum.....	37
4.2. Hasil Penelitian	42
4.3. Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL



	Halaman
Tabel 3.1. Definisi Operasional	25
Tabel 3.2. Instrumen Penelitian	29
Tabel 3.3. Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Outer Model.....	34
Tabel 3.4. Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Inner Model	35
Tabel 3.5. Rencana Kegiatan Penelitian	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.5 Frekuensi Responden X1.1	43
Tabel 4.6 Frekuensi Responden X1.2	44
Tabel 4.7 Frekuensi Responden X1.3	45
Tabel 4.8 Frekuensi Responden X1.4	45
Tabel 4.9 Frekuensi Responden X2.1	46
Tabel 4.10 Frekuensi Responden X2.2	47
Tabel 4.11 Frekuensi Responden X2.3	47
Tabel 4.12 Frekuensi Responden X2.4	48
Tabel 4.13 Frekuensi Responden X2.5	48
Tabel 4.14 Frekuensi Responden X2.6	49
Tabel 4.15 Frekuensi Responden Z.1	50
Tabel 4.16 Frekuensi Responden Z.2	50
Tabel 4.17 Frekuensi Responden Z.3	51
Tabel 4.18 Frekuensi Responden Z.4	51
Tabel 4.19 Frekuensi Responden Z.5	52
Tabel 4.20 Frekuensi Responden Z.6	53
Tabel 4.21 Frekuensi Responden Y.1	53
Tabel 4.22 Frekuensi Responden Y.2	54
Tabel 4.23 Frekuensi Responden Y.3	55
Tabel 4.24 Frekuensi Responden Y.4	55
Tabel 4.25 Frekuensi Responden Y.5	56
Tabel 4.26 Frekuensi Responden Y.6	56
Tabel 4.27 Nilai <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 4.28 Nilai <i>Loading factor</i>	63
Tabel 4.29 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	64
Tabel 4.30 Nilai <i>Cross Loading</i>	64
Tabel 4.31 Nilai <i>Composite Reliability</i>	66
Tabel 4.32 Nilai Cronbach's Alpha	66
Tabel 4.33 Nilai Output Bootstrapping.....	67
Tabel 4.34 Nilai <i>R-Square</i>	68

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35 Nilai Path Coefficients..... 69



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	22
Gambar 3.1. Bagan Desain Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	40
Gambar 4.2 <i>Output</i> pengujian <i>Outer</i>	58
Gambar 4.3 Output X1 Reward Ekstrinsik	60
Gambar 4.4 Output X2 Reward Instrinsik.....	60
Gambar 4.5 Output Z Punishment.....	61
Gambar 4.6 <i>Output</i> Y Kinerja Pegawai.....	62

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1. Form Pengajuan Ju.....	83
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	84
Lampiran 3. Surat Balasan Penelitian	85
Lampiran 4. Data Pegawai	86
Lampiran 5. Lembar Bimbingan 1 Proposal Skripsi	88
Lampiran 6. Lembar Bimbingan 2 Proposal Skripsi	89
Lampiran 7. Lembar Perbaikan Proposal Skripsi	90
Lampiran 8. Lembar Bimbingan P1 Skripsi	91
Lampiran 9. Lembar Bimbingan P2 Skripsi	92
Lampiran 10. Form Kuisisioner.....	93
Lampiran 11. Dokumentasi Foto Penyebaran Kuisisioner	95
Lampiran 12. Tabulasi Data	96
Lampiran 13. Lembar Perbaikan Ujian Skripsi.....	102

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Supriadi et al. 2022). Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah pemberian reward dan punishment. Reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka, sementara punishment adalah konsekuensi negatif yang diberikan atas kinerja yang tidak memadai. Teori MSDM menyatakan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan punishment dapat digunakan sebagai alat korektif untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, kedua konsep ini memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan antara pemberian reward dan punishment dengan kinerja karyawan telah menjadi topik penting dalam MSDM. Reward dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, punishment dapat berfungsi sebagai pencegah perilaku negatif dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Namun, penggunaan punishment yang berlebihan dapat menurunkan moral dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, kombinasi yang tepat antara reward dan punishment diperlukan untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan. *Reward ekstrinsik* adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut atau bentuk penghargaan yang bersifat material atau finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi atau kontribusi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mereka (Khaeruman et al. 2021). Contoh reward ekstrinsik meliputi bonus, gaji tambahan, insentif, hadiah, dan fasilitas tambahan. Reward ekstrinsik dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target tertentu dan meningkatkan produktivitas mereka. Namun, ketergantungan yang berlebihan pada reward ekstrinsik dapat menyebabkan berkurangnya motivasi intrinsik karyawan.

Reward intrinsik adalah bentuk penghargaan yang bersifat non-material yang berasal dari dalam diri individu. Penghargaan ini mencakup perasaan puas, pengakuan, tantangan kerja, dan pencapaian pribadi. Reward intrinsik dapat meningkatkan motivasi karyawan secara mendalam dan berkelanjutan karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Selain itu, reward intrinsik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. *Punishment* adalah konsekuensi langsung yang diberikan kepada perilaku operan yang menyebabkan perilaku tersebut menurun frekuensinya. Hukuman (*punishment*) kadang disebut *stimuli avertif*, atau ringkasan ‘penentang’ (*avertives*) (Achmawati et al. 2023). *Punishment* dapat berupa teguran, pengurangan gaji, penurunan pangkat, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Tujuan punishment adalah untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai dan mendorong kepatuhan terhadap standar organisasi. Namun, penggunaan punishment harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak merusak moral dan motivasi karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas atau pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup aspek kuantitas dan kualitas dari hasil kerja karyawan. Kinerja yang baik biasanya diukur berdasarkan pencapaian target, efisiensi, efektivitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, dan manajemen reward dan punishment. Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau, masih terdapat masalah dalam pencapaian kinerja yang optimal dari pegawai. Meskipun telah diterapkan sistem *reward* dan *punishment*, beberapa pegawai masih menunjukkan kinerja yang tidak memadai. Reward

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ekstrinsik yang diberikan mungkin tidak cukup untuk memotivasi karyawan secara keseluruhan, sementara *punishment* yang diterapkan mungkin tidak efektif dalam mencegah perilaku negatif. Oleh karena itu, perlu diteliti bagaimana reward ekstrinsik dan intrinsik dengan punishment sebagai variabel intervening, mempengaruhi kinerja karyawan.

Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau yang bergerak dalam sektor publik dengan anggaran terbatas, pemberian insentif finansial mungkin tidak selalu sebanding dengan peningkatan kinerja. Masalah ini perlu diidentifikasi apakah reward ekstrinsik mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan, saat ini masih terdapat ketidakmerataan pemberian reward ekstrinsik, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun bonus yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Ketidakadilan ini bisa mempengaruhi motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain permasalahan yang terdapat pada reward intrinsik adalah bagaimana pegawai masih merasa reward intrinsik yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan individu serta pengakuan yang diberikan saat ini kurang tertat dan terstruktur yang menyebabkan adanya kesenjangan dan perbedaan.

Sebagian besar *punishment* yang diberikan tidak terlalu efektif, malah sering kali dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai atau tertekan, di sisi lain juga terkadang *punishment* yang diberikan tidak adil atau tidak konsisten. Pada variabel reward ekstrinsik dan intrinsik yang dapat menyebabkan pegawai mungkin hanya bekerja untuk mendapatkan penghargaan materi, sementara kepuasan kerja atau motivasi intrinsik mereka tidak tergugah, yang dapat menurunkan kinerja jangka panjang. Sebaliknya, terlalu banyak penekanan pada reward intrinsik tanpa insentif material yang memadai juga bisa membuat pegawai merasa kurang dihargai secara finansial, yang dapat menurunkan kinerja.

Reward ekstrinsik yang diberikan (seperti gaji, bonus, atau tunjangan) terkadang tidak sesuai dengan harapan pegawai. Jika reward tersebut tidak memadai atau tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan, pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mungkin merasa kurang dihargai dan motivasi mereka yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Didalam penelitian terdapat gap penelitian dalam memahami bagaimana kombinasi reward ekstrinsik dan intrinsik, serta peran *punishment* sebagai variabel *intervening*, mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Gap pada penelitian ini diantaranya adalah masih sedikitnya penelitian terdahulu yang membedakan secara jelas antara pengaruh reward ekstrinsik (misalnya gaji, tunjangan, bonus) dan reward intrinsik (seperti kepuasan kerja, pengakuan) karena sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada salah satu jenis reward saja, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi peran *punishment* sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara reward (*ekstrinsik* dan *intrinsik*) dan kinerja atau *punishment* secara terpisah. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh kedua jenis reward dan *punishment* secara bersama-sama, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang cara meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah pengaruh reward ekstrinsik dan intrinsik dengan *punishment* sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1. Reward Ekstinsik

1. Keterbatasan dalam pemberian reward ekstrinsik mungkin tidak selalu sebanding dengan peningkatan kinerja
2. Saat ini masih terdapat ketidakmerataan pemberian reward ekstrinsik baik dalam bentuk gaji tunjangan maupun bonus yang diberikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.2.2. Reward Intrinsik

1. Sebagian pegawai masih merasa reward intrinsik yang diterima tidak sesuai kebutuhan individu
2. Pengakuan ucapan maupun bukti tertulis yang diberikan saat ini kurang tertata dan terstruktur

1.2.3. Punishment

1. Punishment yang diberikan tidak terlalu efektif, yang mungkin menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai atau tertekan
2. Punishment yang diberikan terkadang tidak adil atau tidak konsisten.

1.2.4. Kinerja

1. Kurangnya Keseimbangan antara Reward Ekstrinsik dan Intrinsik
2. Pengaruh Reward Ekstrinsik yang Tidak Sesuai dengan Harapan Pegawai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh reward ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau?
2. Bagaimana pengaruh reward intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau?
3. Bagaimana pengaruh reward ekstrinsik dan reward intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau?
4. Bagaimana peran punishment sebagai variabel intervening dalam hubungan antara reward ekstrinsik dan kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau?
5. Bagaimana peran punishment sebagai variabel intervening dalam hubungan antara reward intrinsik dan kinerja pegawai di Kantor Badan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pusat Statistik Kota Lubuklinggau?



1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini menyimpang dan lebih terarah dari permasalahan yang akan di teliti, maka peneliti hanya membatasi penelitian ini berkaitan dengan *Reward Ekstrinsik*, *Intrinsik* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh reward ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui reward intrinsik terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui peran punishment sebagai variabel intervening dalam hubungan antara reward ekstrinsik dan kinerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.
4. Untuk mengetahui peran punishment sebagai variabel intervening dalam hubungan antara reward intrinsik dan kinerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.
5. Untuk mengetahui pengaruh kombinasi reward ekstrinsik dan intrinsik dengan punishment sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi praktisi, akademisi, maupun organisasi yang tertarik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan reward dan punishment yang efektif. Berikut adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.6.1 Manfaat Praktis bagi Organisasi

1. Meningkatkan Kinerja Pegawai: Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi Kantor Badan Pusat Statistik dan berbagai lembaga publik lainnya dalam mengoptimalkan pemberian reward ekstrinsik dan intrinsik, serta penggunaan punishment untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh reward dan punishment, organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Lebih Baik: Hasil penelitian ini dapat membantu manajer dan pengelola sumber daya manusia dalam merumuskan strategi pemberian penghargaan yang lebih tepat dan adil, serta memperbaiki mekanisme punishment yang diterapkan di kantor untuk memastikan adanya keseimbangan yang sehat dalam motivasi karyawan.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai: Dengan memadukan reward ekstrinsik dan intrinsik secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan mengurangi tingkat turnover.

1.6.2 Manfaat Teoritis

1. Mengembangkan Konsep Reward dan Punishment dalam MSDM: Penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemberian reward dan punishment, serta peran punishment sebagai variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara reward dan kinerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi referensi bagi studi lebih lanjut dalam bidang ini.
2. Membuka Wawasan Baru dalam Penelitian Kinerja: Dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

membahas pengaruh kombinasi antara reward ekstrinsik, reward intrinsik dan punishment terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam literatur yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

1.6.3 Manfaat bagi Akademisi dan Peneliti Lain

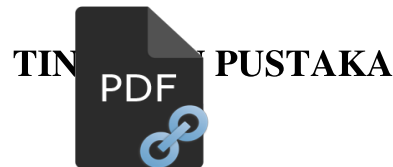
1. Referensi untuk Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada topik serupa, khususnya mengenai pengaruh kombinasi reward dan punishment terhadap kinerja. Penelitian ini juga membuka ruang untuk analisis lebih lanjut tentang pengaruh variabel intervening dalam konteks MSDM.
2. Pengembangan Model Penelitian: Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara berbagai faktor dalam pengelolaan kinerja karyawan, serta kontribusinya terhadap efektivitas organisasi.

1.6.4 Manfaat Bagi Kebijakan Pemerintah atau Lembaga Terkait

Menyarankan Kebijakan Pengelolaan SDM yang Efektif: Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah atau lembaga terkait, khususnya dalam sektor pelayanan publik, untuk merancang sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, yang mendukung peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan publik.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II



2.1. Kajian Literatur

2.1.1. Reward

2.1.1.1. Pengertian *Reward*

Menurut Mulyasa, *Reward* adalah respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut (Mulyasa, 2019). Selain itu, Menurut suharsimi arikonto, *Reward* merupakan suatu yang disenangi dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan atau bahkan mampu melebihinya (Suharsimi Arikonto, 2019). Sedangkan menurut Nugroho, *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho 2019).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah ganjaran, hadiah atau memberi penghargaan. Hadiah suatu yang sangat menyenangkan yang diberikan setelah seorang melakukan tingkah laku yang diinginkan. *Reward* yang merupakan pemberian berupa sesuatu kepada individu ataupun kelompok sebagai salah satu apresiasi atau penghargaan atas pencapaian yang mereka dapatkan. *Reward* juga diberikan kepada semua orang dalam bentuk yang di sesuaikan dengan pencapaian mereka atas motif-motif tertentu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.1.2. Indikator-indikator *reward*

Menurut Mangrove (2019) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator *reward* (Mangrove, 2019), yaitu :

1. Gaji/Upah

Gaji/Upah adalah salah satu *reward* yang dilakukan oleh perusahaan berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Tunjangan Karyawan

Tunjangan karyawan yang dimaksud seperti dana pension, perawatan di rumah sakit dan liburan. Terkadang banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tunjangan ini, namun disadari atau tidak tunjangan memiliki pengaruh terutama dalam hal kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang ia tempati. Pada umumnya pemberian tunjangan yang diberikan didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Bonus dan Insentif

Insentif dapat diartikan sebagai pembayaran yang berhubungan dengan kinerja , sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

4. Penghargaan Interpersonal

Maksud dari penghargaan interpersonal adalah sering disebut juga dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Promosi

Manajer menja... penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan... PDF... tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika... dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.1.3. Tujuan *Reward*

Menurut Rosyid dan Abdullah (2018) Terdapat beberapa tujuan pemberian *reward*, antara lain:

1. Menarik
Reward diberikan agar mampu menarik perhatian seseorang untuk menjadi anggota organisasi yang berkualitas
2. Mempertahankan
Reward juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik seseorang dengan segala macam strategi.
3. Memberikan Motivasi
Sistem *reward* yang baik akan memberikan bahkan meningkat motivasi seseorang dalam beraktivitas.
4. Pembiasaan
Memberikan pembiasaan kepada seseorang untuk terus berbuat baik secara berkelanjutan.

2.1.2. Indikator *Reward* Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Adapun indikator reward ekstrinsik adalah sebagai berikut (Khaeruman et al. 2021):

1. Penghargaan finansial :
 - a Gaji dan upah
Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

per hari, dan setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang diayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b Tunjangan karyawan

Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas dan tingkat kehadiran.

c Bonus/insentif

Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau diluar gaji/upah yang diberikan. Tujuan utama dari insentif yang paling utama adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan suatu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam suatu hal yang penting.

2. Penghargaan non finansial:

a Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b Promosi Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.3. Indikator Reward Intrinsik

Penghargaan intrinsik (*intrinsik reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Adapun indikator reward intrinsik adalah sebagai berikut (Khaeruman et al. 2021):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Penyelesaian

Kemampuan memulakhir menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. a) Pencapaian Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri yang diperoleh ketika seseorang meraih meraih suatu tujuan yang menantang.

2. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hal untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

3. Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2.1.4. *Punishment*

2.1.4.1 *Pengertian Punishment*

Menurut Baharudin dan Esa Nur Wahyuni *Punishment* (Hukuman) adalah teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku tidak sesuai atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada individu (Baharudin & Wahyuni, 2019). Selain itu, Menurut Hamdani, *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh pendidik setelah guru atau siswa melakukan pelanggaran atau kesalahan (Hamdani,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2019). Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, mendefinisikan *Punishment* sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2019). Dan menurut Hurlock mendefinisikan “*Punishment means to impose a penalty on a person for a fault, offense or violation in retribution or retaliation*” yang artinya hukuman adalah menjatuhkan suatu siksa kepada seseorang karena suatu pelanggaran atau kesalahan sebagai ganjaran atau pembalasan (Hurlock, 2018).

Melihat dari pendapat diatas, kita dapat menyimpulkan bahwasanya adanya *punishment* dilakukan untuk perbaikan-perbaikan tersebut difokuskan pada sikap ataupun tingkah laku seseorang yang dianggap tidak sesuai dengan aturan yang ada dan mengarahkan pada perilaku yang lebih baik. Oleh karena itu, sebelum seseorang memberikan *punishment* kepada pelanggar, akan lebih baik jika hukuman tersebut diberikan sesuai dengan tingkat kesalahannya. Sehingga dari tujuan dari *punishment* tersebut akan berjalan sesuai konteksnya dan sesuai dengan apa yang kita harapkan dengan memberikan suatu pencerahan-pencerahan yang lebih bermakna.

2.1.4.2 Indikator-Indikator *Punishment*

Menurut Zainal . Adapun indikator dari *punishment* (Zainal, 2018). Sebagai berikut :

1. Hukuman Ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Hukuman Sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
3. Hukuman Berdasarkan jenis :
- a. Penurunan pangkat atau demosi
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

2.1.4.3 Tujuan *Punishment*

Pemberian *Punishment* yang dikemukakan oleh Purwanto Sebagai berikut (Purwanto, 2018) :

1. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (Karyawan).

2. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

3. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar.

4. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

5. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dan Kasmir, kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins, 2019). Selain itu menurut Ivancevich (Ivancevich, 2019) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala yang dikutip oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri dalam jurnal *Computech & Bisnis* (Zainal 2018) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.5.2. Indikator- indikator Kinerja

Menurut Kasmir ada beberapa indikator-indikator kinerja, yaitu (Kasmir, 2019):

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain yaitu kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kasmir mengemukakan bahwa terdapat 13 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir 2019), yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik juga., demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki suatu rancangan yang baik, maka akan memudahkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik, begitupun sebaliknya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contohnya perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa apa yang diperintahkan oleh atasannya. Demikian pula sebaliknya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi yang membutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang karyawan menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.2. Penelitian Penelitian terdahulu yang Relevan

Dalam penulisan skripsi ini penulis mencari beberapa penelitian relevan dalam mendukung penulisan proposal skripsi ini diantaranya adalah sebagai berikut, penelitian pertama (Hidayat et al. 2022) pada penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga variabel penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu Reward (X_1) dan Punishment (X_2), 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan 1 (satu)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel intervening yaitu motivasi (Z). Hasil pengisian kuesioner dianalisis atau di uji menggunakan program SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Reward (X₁) dan Punishment (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Z). Kemudian motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Reward (X₁) dan Punishment (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), serta Reward (X₁) dan Punishment (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z). Kerangka Berpikir.

Penelitian kedua (Dihan and Hidayat 2020) Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil kuesioner dianalisa menggunakan uji validity, uji reliability dan paired t-test. Hal ini untuk menguji signifikansi pengaruh program servant leadership training. Kemudian dilanjutkan menggunakan kalkulasi *satisfaction index* (SI) dengan *weighted scoring* pada 3 dimensi (*listening, persuasion, foresight*).

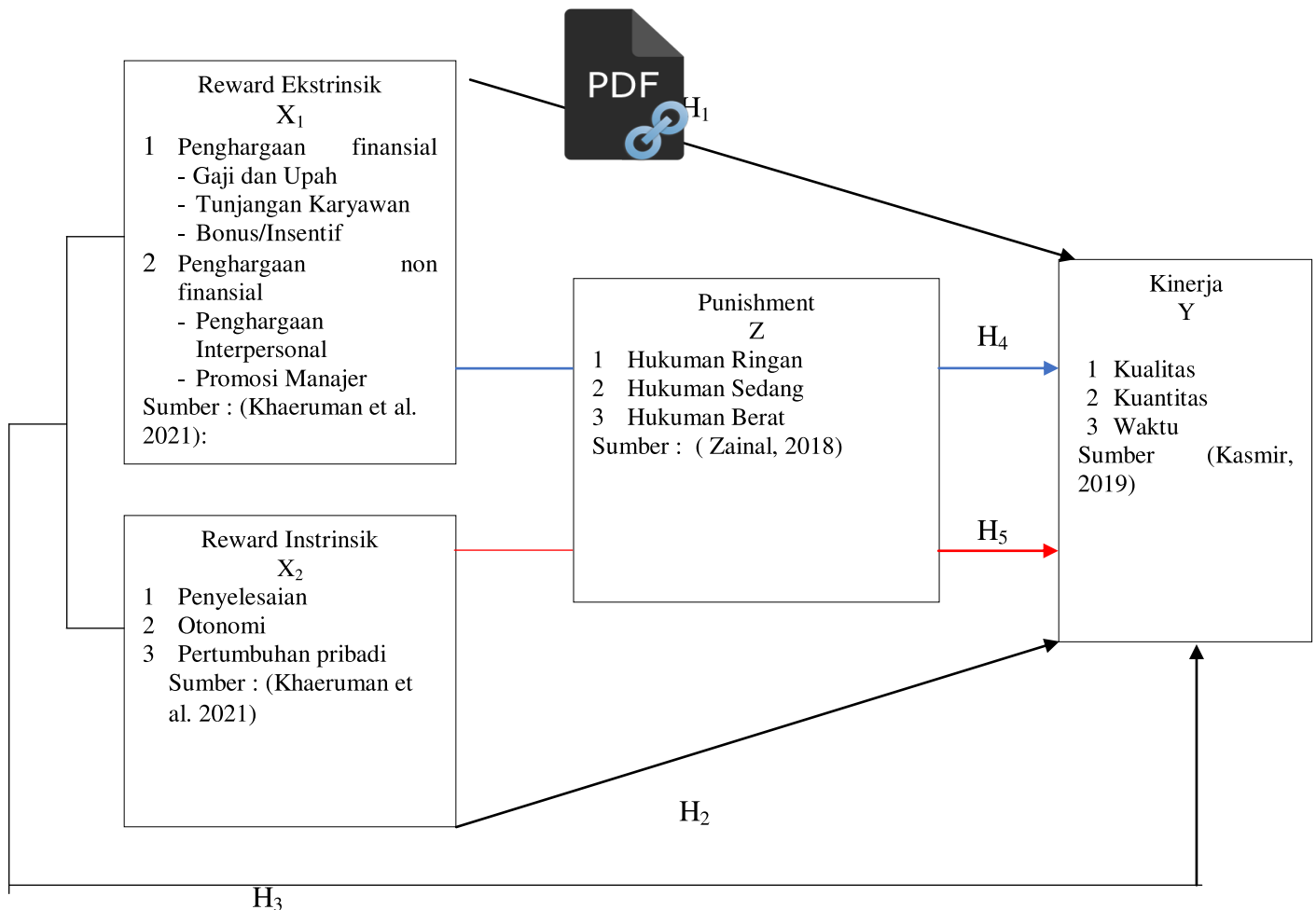
Penelitian ketiga (Liana and Dian 2021) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua jalur menunjukkan hasil yang signifikan namun jalur punishmen terhadap motivasi kerja tidak signifikan.

Penelitian keempat (Sidik et al. 2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Reward berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. 2) Reward berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. 3) Punishment tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja. 4) Punishment berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 6) Motivasi mampu memediasi reward terhadap kinerja 7) Motivasi mampu memediasi punishment terhadap kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis di penelitian ini sebagai berikut :

- H_1 . Diduga Reward Ekstrinsik (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y);
- H_2 . Diduga Reward Instrinsik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y);
- H_3 . Diduga Reward Ekstrinsik (X_1) dan Reward Instrinsik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y);

Protected by PDF Anti-Copy Free

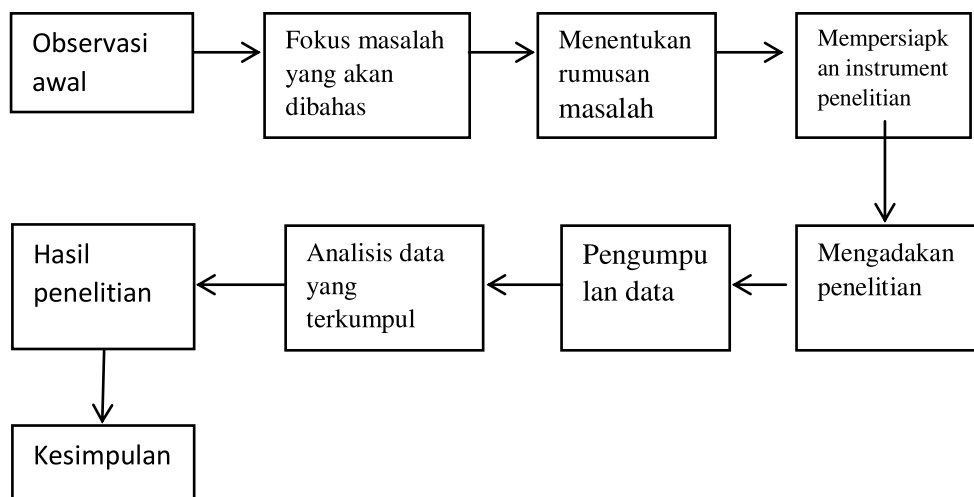
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- H₄. Diduga Reward Ekstrinsik X_1 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di melalui variabel Intervening Punishment (Z);
- H₅. Diduga Reward Intrinsik X_2 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Intervening Punishment (Z).



3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, pengumpulan data ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut ini:



Gambar 3.1. Bagan Desain Penelitian

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini ada 4 yang digunakan yaitu :

1. Reward Ekstrinsik (X_1) : Variabel bebas
2. Reward Intrinsik (X_2) : Variabel bebas
3. Punishment (Z) : Variabel Intervening

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Kinerja Pegawai (Y) : Variabel terikat

3.2.2. Operasionalisasi

Definisi operasional merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan, dan penilaian alat ukur. (Syofian 2017) Penjelasan definisi operasional dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Reward Ekstrinsik (X ₁)	Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. (Khaeruman et al. 2021)	1 Penghargaan finansial - Gaji dan Upah - Tunjangan Karyawan - Bonus/Insentif 2 Penghargaan non finansial - Penghargaan Interpersonal - Promosi Manajer Sumber : (Khaeruman et al. 2021): 3	Likert
2	Reward Intrinsik (X ₂)	Penghargaan intrinsik (intrinsik reward) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. (Khaeruman et al. 2021):	1 Penyelesaian 2 Otonomi 3 Pertumbuhan pribadi Sumber : (Khaeruman et al. 2021):	Likert
3.	Punishment (Z)	Baharudin dan Esa Nur Wahyuni Punishment (Hukuman) adalah teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku tidak sesuai atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada individu. (Baharudin & Esa Nur Wahyuni dalam Moh.Syaiful Rosid	1 Hukuman Ringan 2 Hukuman Sedang 3 Hukuman Berat Sumber : (Zainal, 2018)	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2019)



S

4.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja dapat didefenisikan hasil yang di capai dari apa yang di inginkan oleh organisasi atau perusahaan.(Ivancevich Dalam Kasmir ,2019)	1 Kualitas 2 Kuantitas 3 Waktu Sumber (Kasmir, 2019)	Likert
----	---------------------	---	---	--------

Sumber : Instrument Penelitian, 2025

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Menurut Sugiyono (Sugiyono 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai yang ada di BPS Kota Lubuklinggau yang berjumlah 31 orang yang terdiri dari 24 ASN, 1 PPPK, dan 6 outsourcing.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti sebagai suatu pandangan terhadap populasi, Namun bukan populasi itu sendiri.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik sampling dalam menentukan populasi pada penelitian ini menggunakan *Non probability sampling* dengan Teknik Sampling Jenuh: Suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil (Sardiyo et al. 2022).

3.4. Sumber Data

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2018) Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data, yaitu :

1. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau responden melalui kuesioner

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perpustakaan, dokumen-dokumen perusahaan, dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting. Teknik pengambilan data harus benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang diraih sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis awal yang sudah ditentukan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kesalahan dalam mengumpulkan data akan berakibat pada kesimpulan akhir, penelitian menjadi tidak relevan dan tentu waktu dan tenaga yang dikeluarkan ketikapenelitian data akan sia-sia (Sahir 2021). Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) *Interview* (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada narasumber yang sudah ditentukan

2) Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

3) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu

3.5.2 Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiono (2018), Skala Likert digunakan secara luas dengan meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan tentang objek stimulus. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Misalnya

Sangat Setuju(SS) = 5

Setuju (S) = 4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1



Tabel 3.2. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Soal
1	Reward Ekstrinsik X_1	1. Penghargaan finansial	2
		2. Penghargaan finansial non finansial	2
(Khaeruman et al. 2021):			
2	Reward Instinsik X_2	1. Penyelesaian	2
		2. Otonomi	2
		3. Pertumbuhan pribadi	2
(Khaeruman et al. 2021):			
3	Punishment Z	1. Hukuman Ringan	2
		2. Hukuman Sedang	2
		3. Hukuman Berat	2
(Veithzal Rivai Zainal 2018)			
4	Kinerja Y	1. Kualitas	2
		2. Kuantitas	2
		3. Waktu	2
(Kasmir 2019)			
Jumlah			22

Sumber : Instrument Penelitian, 2025

3.6. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998) dalam (Ghozali and Hengki 2015).

Rule of Thumb nilai *loading factor* pada model pengukuran *outer model* yang digunakan untuk menilai *validity convergen* yaitu dengan nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

nilai *loading factor* antara 0.6 - 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan pengukuran nilai *loading factor* 0.5 - 0.6 masih dianggap cukup, jika penelitian terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dan tidak signifikan maka indikator tersebut dikeluarkan dari model (membuang indikator) (Ghozali and Hengki 2015).

Para ahli lainya berpendapat, bahwa nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model 53 (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan prestasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

Hal ini menunjukkan bahwa *Outer Model* mendefinisikan bahwa bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latenyanya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

1. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Validitas konvergen (*Convergen Validity*) digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted* (AVE) (Mahfud Sholihin, 2021).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

exploratory masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Ghozali and Hengki 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana :

λ_i = *Factor Loading*

F = *Factor Variance*

θ_{ii} = *Error Variance*

Average Variance Extracted (AVE) harus > 0.5 . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup

(Chin 1998) dalam (Ghozali and Hengki 2015). Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan prestasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi.

Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain dengan menghitung akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Ghozali and Hengki 2015). Berikut ini formula untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i = Factor Loading

F = Factor Variance

θ_{ii} = Error Variance

Cross loading merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai validitas diskriminant indikator-indikator. Secara spesifik, loading sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada loading terhadap konstruk (disebut sebagai *cross-loadings*). Cara terbaik untuk menilai dan melaporkan *cross-loadings* adalah dengan sebuah tabel dengan baris untuk indikator - indikator dan kolom untuk konstruk/variabel laten. Dalam hal ini jika nilai *cross loading* diatas 0,70 maka dikategorikan valid (Mahfud Sholihin, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*. *Cronbac's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 - 0.7 masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. *Composite Reliability* disebut juga dengan *Dilon Goldstein's* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang di kembangkan oleh (Werts, Linn dan Joreskog 1974) dalam (Ghozali and Hengki 2015). Berikut untuk mengukur *Composite Reliability*:

$$CR = \frac{(\Sigma)^2}{(\Sigma)^2 + \Sigma \epsilon_i}$$

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's Alpha* dapat di lakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum p \neq p' \text{ cor } (x_{pq}, x_{pq} ')}{Pq + \sum p \neq p' \text{ cor } (x_{pq}, x_{pq} ')} \times \frac{Pq}{Pq - 1}$$

Dimana:

Pq = Jumlah indikator atau manifest variabel q = Blok indikator
 Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7.2 Validitas Diskriminan

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini mengasumsikan bahwa indikator-evalen antar pengukuran dengan asumsi semua indikator memiliki bobot yang sama. Sehingga, *cronbach alpha cenderung undes estimate* 60 dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat (Chin 1998, 2010) dalam (Ghozali and Hengki 2015). Ringkasan *rule of thumb* uji validitas dan reliabilitas konstruk dengan indikator refleksi sebagai berikut :

Tabel 3.3. Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Outer Model

Validitas dan Reabilitas	Parameter	Rule Of Thumb
<i>Validitas Konvergent</i>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 Untuk <i>Confirmatory Research</i> • 0.60 untuk <i>Exploratory Research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
<i>Validitas Diskriminant</i>	<i>Cross loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>Confirmatory Research</i> • > 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Research</i> • 0.70 untuk setiap variable
<i>Reabilitas</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> • 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



-
- 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *Exploratory Reserach*
-

Sumber: (Ghozali and Hengki 2015)

3.8. Metode Analisis Data

Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dengan perhitungan *bootstrapping*. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai *RSquares* dan nilai signifikansi (Rahmad Solling Hamid, 2019). Dalam menilai model ini dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang di jelaskan oleh model (Ghozali and Hengki 2015).

Tabel 3.4. Ringkasan *Rule Of Thumb* Evaluasi Inner Model

Kriteria	Rule Of Thumb
<i>R-Squares</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0.76, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah • 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Reserach</i>

Sumber: (Ghozali and Hengki 2015)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.9. Tempat dan Waktu Penelitian

3.9.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Kantor BPS Kota Lubuklinggau, Jalan Jendral Sudirman No.01 Kelurahan Lubuk Tanjung, Kecamatan Lubuklinggau Barat I, Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan

3.9.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari proses pengajuan judul hingga proses pelaporan selesai, terhitung mulai bulan September 2024 sampai dengan bulan Januari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut :

Tabel 3.5. Rencana Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan)				
		Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025
1	Pengajuan Judul					
2	Persiapan Pembuatan					
3	Pengajuan Proposal					
4	Perbaikan Proposal					
5	Seminar Proposal					
6	Pengumpulan Data					
7	Pengolahan Data					
8	Pengajuan Bab IV dan V					
9	Perbaikan Skripsi					
10	Ujian Skripsi					

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

1. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
2. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
3. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
4. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS

Berdasarkan undang-undang yang disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :



1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

4.1.1 Visi dan Misi BPS

Dengan mempertimbangkan capaian kinerja, memperhatikan aspirasi masyarakat, potensi dan permasalahan, serta mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden maka visi Badan Pusat Statistik untuk tahun 2020-2024 adalah:

“Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”

(“Provider of Qualified Statistical Data for Advanced Indonesia”)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dalam visi yang baru tersebut berarti bahwa BPS berperan dalam penyediaan data statistik nasional maupun internasional, untuk menghasilkan statistik yang mempunyai kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, dalam rangka mendukung Indonesia Maju.

Dengan visi baru ini, eksistensi BPS sebagai penyedia data dan informasi statistik menjadi semakin penting, karena memegang peran dan pengaruh sentral dalam penyediaan statistik berkualitas tidak hanya di Indonesia, melainkan juga di tingkat dunia. Dengan visi tersebut juga, semakin menguatkan peran BPS sebagai pembina data statistik.

Misi BPS dirumuskan dengan memperhatikan fungsi dan kewenangan BPS, visi BPS serta melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yang Ke-1 (Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia), Ke-2 (Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing) dan yang Ke-3 Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan, dengan uraian sebagai berikut:

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
2. Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, persipaan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.



Kewenangan

1. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
2. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
3. Penetapan sistem informasi di bidangnya;
4. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
5. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
6. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
7. Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	38,7
2	Perempuan	19	61,3
	Total	31	100,0

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki 12 orang dan perempuan 19 orang, dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 – 5 Tahun	13	41,9
2	6 – 10 Tahun	3	9,7
3	11 > Tahun	15	48,4
	Total	31	100,0

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden secara keseluruhan Masa Kerja 0 -5 tahun 13 orang, 6 – 10 tahun 3 orang dan 11 tahun keatas 15 orang, dari tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden dengan masa kerja terbanyak adalah 11 > tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25	5	16,1
2	26- 40	18	58,1
3	> 41	8	25,8
	Total	31	100,0

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden secara keseluruhan usia dibawah 26 tahun 5 orang, 26 – 40 tahun 18 orang dan diatas 40 tahun ada 8 orang. Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa responden dengan usia terbanyak adalah 26 – 40 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA / SMK SEDERAJAT	7	22,6
2	D3	4	12,9
3	S1	18	58,1
4	S2	2	6,5
5	S3	0	0
Total		31	100,0

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden secara keseluruhan pendidikan SMA/SMK Sederajat 7 orang, D3 ada 4 orang, S1 18 orang, S2 ada 2 orang dan S3 0 orang, dari tabel 4.4 diatas terlihat bahwa responden terbanyak adalah dengan pendidikan S1.

4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

1. Frekuensi variabel Reward Ekstrinsik (X1)

Berdasarkan 4 pernyataan yang diberikan mengenai Kepemimpinan (X_1), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Responden X1.1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	2	6,5
4	Setuju	15	48,4
5.	Sangat Setuju	14	45,2
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang atau 45,2% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 48,4% menyatakan setuju, 3 orang atau 6,5% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 48,4% terhadap pernyataan Puas dengan bonus finansial yang diberikan.

Tabel 4.6 Frekuensi Responden X1.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	6,5
4	Setuju	13	48,4
5.	Sangat Setuju	15	45,2
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 45,2% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 48,4% menyatakan setuju, 3 orang atau 6,5% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 45,2% terhadap pernyataan Penghargaan finansial seperti insentif atau tunjangan meningkatkan motivasi kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.7 Frekuensi Responden X1.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	12,9
4	Setuju	14	45,2
5.	Sangat Setuju	13	41,9
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 41,9% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 45,2% menyatakan setuju, 4 orang atau 12,9% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 45,2% terhadap pernyataan Termotivasi dengan pemberian penghargaan berupa sertifikat atau piagam.

Tabel 4.8 Frekuensi Responden X1.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Netral	7	22,6
4	Setuju	17	54,8
5.	Sangat Setuju	6	19,4
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 19,4% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 54,8% menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% menyatakan netral, 1 orang atau 3,2% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 54,8% terhadap pernyataan Pemberian apresiasi finansial seperti pujian dan pengakuan mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik.



2. Frekuensi variabel Reward Intrinsik (X_2)

Berdasarkan 6 pernyataan yang diberikan mengenai Reward Intrinsik (X_2), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.9 Frekuensi Responden $X_2.1$

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	2	6,5
4	Setuju	15	48,4
5.	Sangat Setuju	14	45,2
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang atau 45,2% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 48,4% menyatakan setuju, 2 orang atau 6,5% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 48,4% terhadap pernyataan Puas setelah menyelesaikan tugas dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10 Frekuensi Responden X2.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	6,5
4	Setuju	13	48,4
5.	Sangat Setuju	15	45,2
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 45,2% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 48,4% menyatakan setuju, 3 orang atau 6,5% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 45,2% terhadap pernyataan Termotivasi oleh rasa pencapaian saat pekerjaan selesai sesuai target

Tabel 4.11 Frekuensi Responden X2.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	12,9
4	Setuju	14	45,2
5.	Sangat Setuju	13	41,9
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 41,9% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 45,2% menyatakan setuju, 4 orang atau 12,9% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 45,2% terhadap pernyataan Merasa dihargai dan diberi kebebasan untuk menentukan cara menyelesaikan pekerjaan.



Tabel 4.12 Frekuensi Responden X2.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Netral	7	22,6
4	Setuju	17	54,8
5.	Sangat Setuju	6	19,4
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 19,4% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 54,8% menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% menyatakan netral, 1 orang atau 3,2% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 54,8% terhadap Kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan meningkatkan semangat.

Tabel 4.13 Frekuensi Responden X2.5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	7	22,6
4	Setuju	17	54,8
5.	Sangat Setuju	7	22,6
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 22,6% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 54,8 % menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% menyatakan netral, 0 orang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan jawaban setuju sebesar 54,8% terhadap pernyataan Merasa pekerjaan memberikan peluang untuk mengembangkan diri.

Tabel 4.14 Frekuensi Responden X2.6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	5	16,1
4	Setuju	15	48,4
5.	Sangat Setuju	11	35,5
	Total	31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 11 orang atau 35,5 % menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 48,4% menyatakan setuju, 5 orang atau 16,1 % menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 48,4% terhadap pernyataan Merasa pekerjaan membantu dalam meningkatkan keterampilan pribadi.

3. Frekuensi variabel Punishment (Z)

Berdasarkan 6 pernyataan yang diberikan mengenai Punishment (Z), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.15 Frekuensi Responden Z.1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	2	6,5
4	Setuju	13	41,9
5.	Sangat Setuju	16	51,6
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang atau 51,6% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 41,9% menyatakan setuju, 2 orang atau 6,5% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 51,6% terhadap pernyataan Teguran lisan dari atasan membuat lebih berhati-hati dalam bekerja.

Tabel 4.16 Frekuensi Responden Z.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	9,7
4	Setuju	13	41,9
5.	Sangat Setuju	15	48,4
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 48,4% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 41,9% menyatakan setuju, 3 orang atau 9,7% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 48,4% terhadap pernyataan Peringatan ri... (serti surat peringatan pertama efektif meningkatkan kedisiplinan



Tabel 4.17 Frekuensi Responden Z.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	12,9
4	Setuju	14	45,2
5.	Sangat Setuju	13	41,9
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2024

Hasil tabel 4.28 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 41,9% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 45,2% menyatakan setuju, 4 orang atau 12,9% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 45,2% terhadap pernyataan Pemotongan insentif akibat kesalahan membuat lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Tabel 4.18 Frekuensi Responden Z.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	7	22,6
4	Setuju	17	54,8
5.	Sangat Setuju	7	22,6
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 22,6% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 54,8% menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 54,8% terhadap pernyataan Hukuman administratif seperti penundaan kenaikan pangkat mendorong untuk lebih disiplin.

Tabel 4.19 Frekuensi Responden Z.5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	7	22,6
4	Setuju	19	61,3
5.	Sangat Setuju	5	16,1
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 16,1% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 61,3% menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 61,3% terhadap pernyataan Sanksi berat seperti pemindahan tugas membuat lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.20 Frekuensi Responden Z.6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	5	16,1
4	Setuju	15	48,4
5.	Sangat Setuju	11	35,5
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 11 orang atau 35,5% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 48,4% menyatakan setuju, 5 orang atau 16,1% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 48,4% terhadap pernyataan Hukuman berat memotivasi untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.

4. Frekuensi variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan 6 pernyataan yang diberikan mengenai Kinerja (Y), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.21 Frekuensi Responden Y.1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	2	6,5
4	Setuju	13	41,9
5.	Sangat Setuju	16	51,6
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang atau 51,6% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 41,9% menyatakan setuju, 3 orang atau 9,7% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 51,6% terhadap pernyataan Berusaha memastikan hasil kerja memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan

Tabel 4.22 Frekuensi Responden Y.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	9,7
4	Setuju	13	41,9
5.	Sangat Setuju	15	48,4
	Total	31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 48,4% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 41,9% menyatakan setuju, 3 orang atau 9,7% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 48,4% terhadap pernyataan Mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik sesuai ekspektasi organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.23 Frekuensi Responden Y.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	12,9
4	Setuju	14	45,2
5.	Sangat Setuju	13	41,9
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 41,9% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 45,2% menyatakan setuju, 4 orang atau 12,9% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 45,2% terhadap pernyataan Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan.

Tabel 4.24 Frekuensi Responden Y.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	7	22,6
4	Setuju	17	54,8
5.	Sangat Setuju	7	22,6
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel 4.41 diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 22,6% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 54,8% menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 54,8% terhadap pernyataan Bekerja secara efektif untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi.



Tabel 4.25 Frekuensi Responden Y.5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	7	22,6
4	Setuju	18	58,1
5.	Sangat Setuju	6	19,4
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang atau 19,4% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 58,1% menyatakan setuju, 6 orang atau 22,6% menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0%, dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 54,8% terhadap pernyataan Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan

Tabel 4.26 Frekuensi Responden Y.6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	5	16,1
4	Setuju	15	48,4
5.	Sangat Setuju	11	35,5
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS 3.0 2025

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 11 orang atau 35,5 % menyatakan sangat setuju, 15 orang atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

48,4% menyatakan setuju, 5 orang atau 16,1 % menyatakan netral, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan 0 orang atau 0% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 48,4% terhadap pernyataan Mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

4.2.3 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

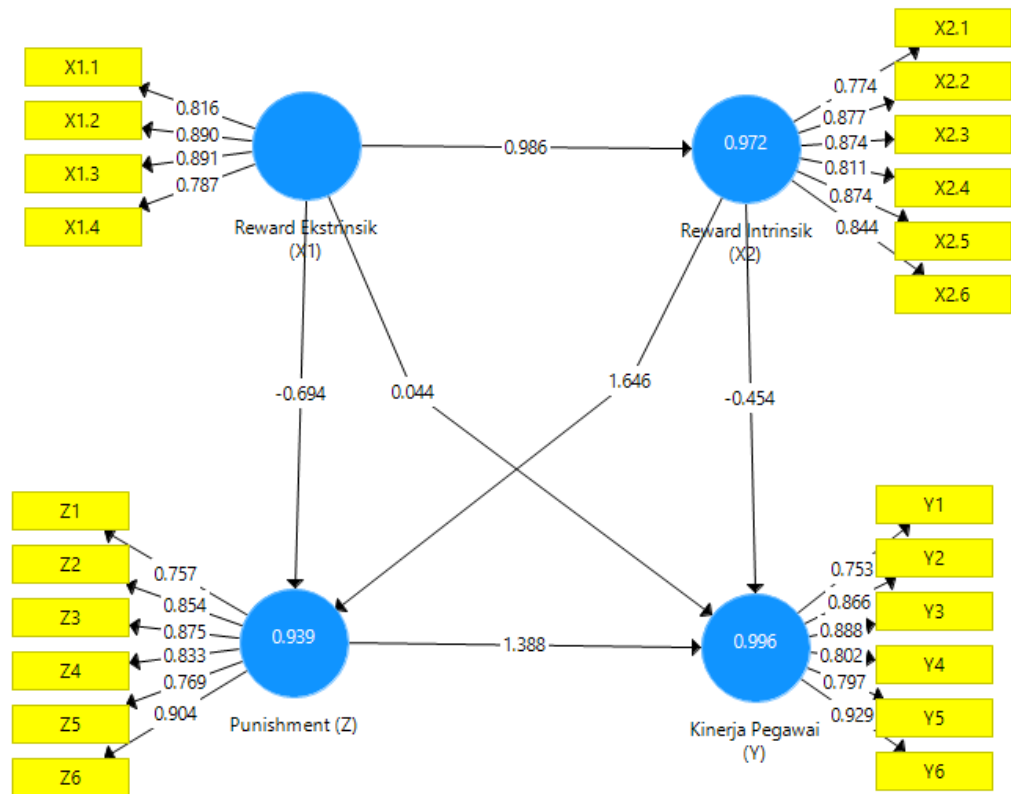
1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel dengan indikator-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka > 0.7 , sebagai batasan minimal dari *loading factor*. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program *Smart PLS 3*.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS 3*. Berikut ini merupakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
skema model program PLS yang disajikan :



Gambar 4.2 Output pengujian Outer

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.27 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Reward Ekstrinsik (X ₁)	X1.1	0,816
	X1.2	0,890
	X1.3	0,891
	X1.4	0,787

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Reward Instrinsik (X ₂)		0,774
		0,877
	X2.3	0,874
	X2.4	0,811
	X2.5	0,874
	X2.6	0,844
Punishment (Z)	Z1	0,757
	Z2	0,854
	Z3	0,875
	Z4	0,833
	Z5	0,769
	Z6	0,904
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,753
	Y2	0,866
	Y3	0,888
	Y4	0,802
	Y5	0,797
	Y6	0,929

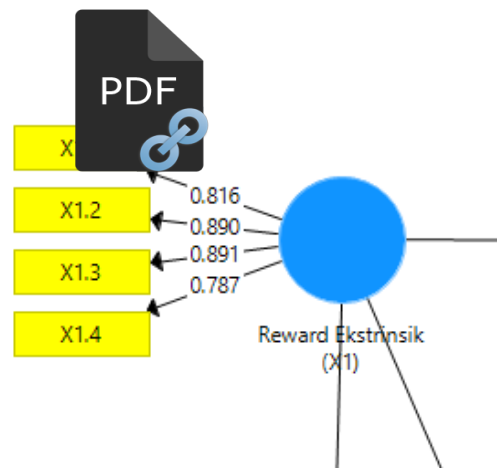
Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh konstruk pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70, dapat dilihat pada variabel Reward Ekstrinsik (X₁) yaitu X1.1 0,816, X1.2 0,890, X1.3 0,891, X1.4 0,787, untuk nilai variabel Reward Intrinsik (X₂) yaitu X2.1 0,774, X2.2 0,877, X2.3 0,874, X2.4 0,811, X2.5 0,874, X2.6 0,844, untuk nilai variabel Punishment (Z) yaitu Z1 0,757, Z2 0,854, Z3 0,875, Z4 0,833, Z5 0,769, Z6 0,904,, sedangkan untuk nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu Y1 0,753, Y2 0,866, Y3 0,888, Y4 0,802, Y5 0,797, Y6 0,929, yang berarti nilai tersebut memenuhi *convergen validity*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

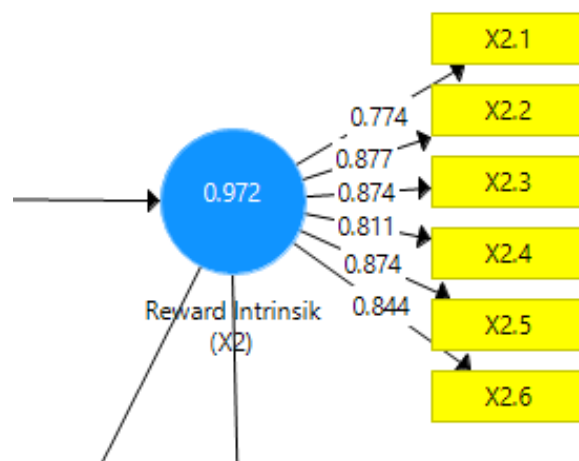
1. Variabel X1 Reward Ekstrinsik



Gambar 4.3 Output X1 Reward Ekstrinsik

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Reward Ekstrinsik memiliki nilai loading faktor lebih dari 0.70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

2. Variabel X2 Reward Instrinsik



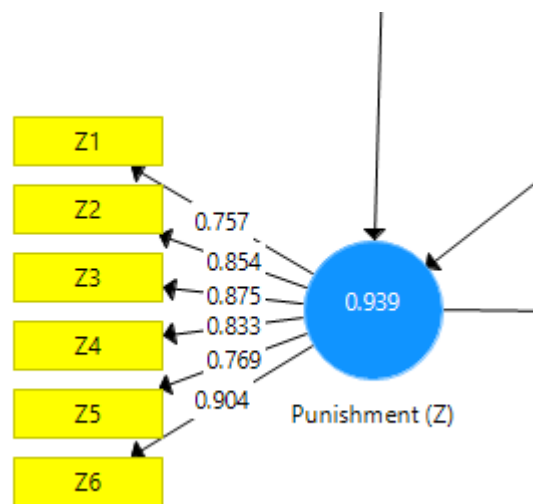
Gambar 4.4 Output X2 Reward Instrinsik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa indikator pada variabel Reward Instrinsik memiliki nilai loading lebih dari 0.70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

3. Variabel Z Punishment



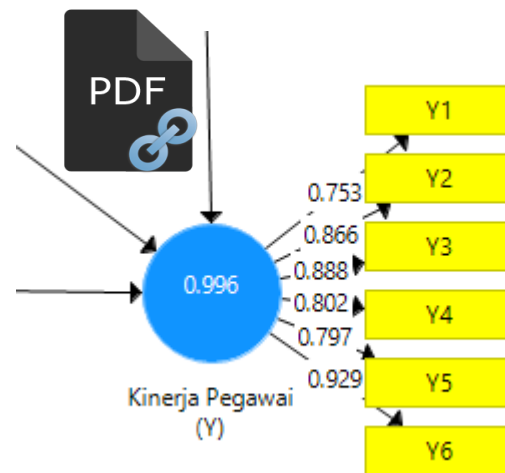
Gambar 4.5 Output Z Punishment

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa hampir seluruh indikator pada variabel Punishment memiliki nilai loading faktor lebih dari 0.70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Variabel Y Kinerja Pegawai



Gambar 4.6 Output Y Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai loading faktor lebih dari 0.70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* $> 0,6$ (Ghozali and Latan 2015). Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated (AVE)*. Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Nilai *Loading factor*

Tabel 4.28 Nilai *Loading factor*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Reward Ekstrinsik (X ₁)	X1.1	0,816
	X1.2	0,890
	X1.3	0,891
	X1.4	0,787
Reward Instrinsik (X ₂)	X2.1	0,774
	X2.2	0,877
	X2.3	0,874
	X2.4	0,811
	X2.5	0,874
	X2.6	0,844
Punishment (Z)	Z1	0,757
	Z2	0,854
	Z3	0,875
	Z4	0,833
	Z5	0,769
	Z6	0,904
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,753
	Y2	0,866
	Y3	0,888
	Y4	0,802
	Y5	0,797
	Y6	0,929


Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Output nilai *loading factor* untuk variabel Reward Ekstrinsik, variabel Reward Instrinsik, Punishment Kinerja Pegawai dari nilai indikator variabel memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki nilai tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Nilai *Average Variance Extrated* (AVE)

Berdasarkan tabel  merupakan estimasi dari nilai *outer loading* setelah dilakukan modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.29 Nilai *Average Variance Extrated* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extrated</i> (AVE)
Reward Ekstrinsik (X1)	0,717
Reward Intrinsik (X2)	0,711
Punishment (Z)	0,695
Kinerja Pegawai (Y)	0,708

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.30 Nilai *Cross Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Reward Ekstrinsik (X ₁)	X1.1	0,816
	X1.2	0,890
	X1.3	0,891
	X1.4	0,787
Reward Instrinsik (X ₂)	X2.1	0,774
	X2.2	0,877
	X2.3	0,874
	X2.4	0,811
	X2.5	0,874
	X2.6	0,844
Punishment (Z)	Z1	0,757
	Z2	0,854
	Z3	0,875
	Z4	0,833
	Z5	0,769
	Z6	0,904
Kinerja Pegawai	Y1	0,753
	Y2	0,866

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
(Y)		0,888
		0,802
		0,797
		0,929

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh konstruk pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70, dapat dilihat pada variabel Reward Ekstrinsik (X_1) yaitu X1.1 0,816, X1.2 0,890, X1.3 0,891, X1.4 0,787, untuk nilai variabel Reward Intrinsik (X_2) yaitu X2.1 0,774, X2.2 0,877, X2.3 0,874, X2.4 0,811, X2.5 0,874, X2.6 0,844, untuk nilai variabel Punishment (Z) yaitu Z1 0,757, Z2 0,854, Z3 0,875, Z4 0,833, Z5 0,769, Z6 0,904,, sedangkan untuk nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu Y1 0,753, Y2 0,866, Y3 0,888, Y4 0,802, Y5 0,797, Y6 0,929, yang berarti nilai tersebut memenuhi *convergen validity*..Dengan demikian variabel yang belum memenuhi *discriminant validity* yang baik, dengan demikian nilai yang tidak memenuhi *cross loading* akan dieliminasi atau dihapus dari model. Dimana nilai *cross loading* harus > 0.7 untuk setiap variabelnya (Ghozali and Latan 2015).

4.2.4 Reliabilitas

1. Uji *Composite Reliability*

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.31 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Reward Ekstrinsik (X1)	0,910
Reward Intrinsik (X2)	0,936
Punishment (Z)	0,932
Kinerja Pegawai (Y)	0,935

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

Hasil estimasi dari tabel diatas, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* .

2. Uji *Cronbach Alpha*

Outer Model selain diukur untuk menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *crobach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.32 Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Reward Ekstrinsik (X1)	0,868
Reward Intrinsik (X2)	0,918
Punishment (Z)	0,911
Kinerja Pegawai (Y)	0,916

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil estimasi dari tabel diatas, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali and Latan 2015).

4.2.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis *SmartPLS 3* sebagai berikut.

Tabel 4.33 Nilai Output Bootstrapping

Variabel	Indikator	T Statistics (O/STDEV)	P Values
	X1.1	16,315	0,000
	X1.2	25,875	0,000
	X1.3	27,186	0,000
	X1.4	10,407	0,000
Reward Ekstrinsik (X1)	X2.1	14,350	0,000
Reward Instrinsik (X2)	X2.2	24,320	0,000
	X2.3	21,245	0,000
	X2.4	10,990	0,000
	X2.5	14,597	0,000
	X2.6	12,641	0,000
	Punishment (Z)	Z1	13,581
Z2		18,446	0,000
Z3		19,230	0,000
Z4		12,624	0,000
Z5		8,626	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Z6	26,471	0,000
	Y1	13,130	0,000
		19,619	0,000
		20,698	0,000
		10,355	0,000
Kinerja Pegawai	Y5	10,831	0,000
	Y6	33,842	0,000

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

4.2.6 Analisis R-Square (R²)

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi antar variabel. R² semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 4.34 Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,996	0,996
Punishment (Z)	0,939	0,935

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

Hasil perhitungan *R-Square* untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* Kinerja berada pada rentan 0.996, nilai *R-Square* Punishment berada pada rentan 0.939 termasuk kuat. Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.75 (Kuat), 0.50 (Moderate) dan 0.25 (Lemah) (Ghozali and Latan 2015).

4.2.7 Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut *output* estimasi untuk pengujian hipotesis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35 Nilai Path Coefficients

	Original	T-Statistics (O/Stdev)	P Values
Reward Ekstrinsik (X1) -> Kinerja (Y)		0,452	0,651
Reward Instrinsik (X2) -> Kinerja (Y)	-0,454	1,992	0,047
Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) -> Kinerja (Y)	-0,448	2,000	0,046
Reward Ekstrinsik (X1)-> Punishment (Z) -> Kinerja (Y)	-0,963	1,188	0,235
Reward Instrinsik (X2)-> Punishment (Z) -> Kinerja (Y)	2,285	2,686	0,007

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Berdasarkan tabel diatas dari *path coefficients* diatas dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* atau *t-statistik* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai t-statistik > t- tabel atau *p-value* < 0,05. (Ghozali and Latan 2015).

H1 = Tidak Terdapat pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) Kinerja Pegawai (Y)

Ditolak : Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa Reward Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil (p-value = 0.651). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0.044. sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai t-statistik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Reward Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,452 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik < tabel dan nilai P-Value penelitian sebesar 0,047 melebihi standar yang telah ditentukan < 0,05. Oleh karena itu Reward Ektrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) tidak dapat diterima atau ditolak.

H2 = Terdapat pengaruh Reward Instrinsik (X2) Kinerja Pegawai (Y)

Diterima : Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar -0.454. Sedangkan untuk signifikansinya adalah negatif, karena nilai T-Statistik Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 1,992 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik > tabel. nilai P-Value penelitian sebesar 0.047 juga memenuhi standar yang telah ditentukan karena lebih kecil dari 0,05 Oleh karena itu Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

H3 = Terdapat pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diterima : Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0.986. Sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

T-Statistik Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,000 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik > nilai P-Value penelitian sebesar 0.046 juga memenuhi standar yang telah ditentukan karena lebih kecil dari 0,05 Oleh karena itu Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

H4 = Tidak Terdapat pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening

Ditolak : Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening dengan hasil (p-value = 0.235). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar -0.694. untuk signifikansinya adalah negatif karena nilai t-statistik Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening adalah sebesar 1,188 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik < tabel. nilai P-Value penelitian sebesar 0.235 juga melebihi standar yang telah ditentukan < 0,05. Oleh karena itu Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening tidak dapat diterima atau ditolak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
H5 = Terdapat Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening

Diterima : Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening. Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 2,285. Sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai T-Statistik Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening adalah sebesar 2,686 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik > tabel. nilai P-Value penelitian sebesar 0.007 juga memenuhi standar yang telah ditentukan karena lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening, dapat diterima.

4.3 Pembahasan

Seperti yang telah dipaparkan pada kerangka berpikir pada bab II penelitian ini memiliki 5 hipotesis yang akan dibahas hasilnya satu persatu berdasarkan data penelitian yang telah diolah menggunakan SmartPLS versi 3.0.

1. Pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hipotesis H1 yang dihasilkan adalah ditolak. Dari hasil penelitian tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) Kinerja Pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai t-statistik 0,452 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

statistik < tabel atau dapat dilihat *p-value* nya bernilai 0.651 lebih besar dari 0.05 .

Nilai original sampel sebesar 0.454 yang menunjukkan arah Reward Ekstrinsik (X1) Kinerja Pegawai (Y) adalah positif, dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima atau ditolak.

2. Pengaruh Reward Instrinsik (X2) Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengaruh Reward Instrinsik (X2) Kinerja Pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai t-statistik 1,992 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik > tabel atau dapat dilihat *p-value* nya bernilai 0.047 lebih kecil dari 0.05 . Nilai original sampel sebesar 0.454 yang menunjukkan arah Reward Instrinsik (X2) Kinerja Pegawai (Y) adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

3. Pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai t-statistik 2,000 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik > tabel atau dapat dilihat *p-value* nya bernilai 0.046 lebih kecil dari 0.05 . Nilai original sampel sebesar -0.448 yang menunjukkan arah ke Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah negatif, dengan demikian hipotesis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat diterima.



4. Pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan hipotesis yang dihasilkan adalah ditolak. Dari hasil penelitian tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai t-statistik 1,188 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik < tabel atau dapat dilihat *p-value* nya bernilai 0.235 lebih besar dari 0.05. Nilai original sampel sebesar -0,963 yang menunjukkan Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening adalah negatif, dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima atau ditolak.

5. Pengaruh Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai t-statistik 2,686 sedangkan nilai t tabel adalah 1.70113 maka t-statistik > tabel atau dapat dilihat *p-value* nya bernilai 0.002 lebih kecil dari 0.05. Nilai original sampel sebesar 2,285 yang menunjukkan arah Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

intervening adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima..



Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja pegawai dengan punishment sebagai variabel intervening di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil analisis data, berikut kesimpulan utama dari penelitian ini:

1 Pengaruh Reward Ekstrinsik (X1) Kinerja Pegawai (Y)

Pada hipotesis pertama Reward ekstrinsik (X1) tidak memiliki pengaruh dan terhadap kinerja pegawai (Y).

2 Pengaruh Reward Instrinsik (X2) Kinerja Pegawai (Y)

Pada hipotesis kedua Reward intrinsik (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan non-material dapat memotivasi pegawai untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

3 Reward Ekstrinsik (X1) dan Reward Instrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada hipotesis ketiga Reward Ekstrinsik dan Reward Instrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4 Pengaruh Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening

Pada hipotesis keempat Reward Ekstrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening tidak memiliki pengaruh.



- 5 Pengaruh Reward Intrinsik terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening

Pada hipotesis kelima Reward Intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel Punishment (Z) sebagai variabel intervening terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara reward intrinsik dengan kinerja pegawai. Penerapan punishment yang proporsional dan adil mampu memperkuat efek reward terhadap kinerja, karena menciptakan disiplin dan mencegah kesalahan yang berulang.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diterapkan oleh Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau:

1. Optimalisasi Pemberian Reward Ekstrinsik

- a. Tingkatkan insentif finansial bagi pegawai berprestasi, misalnya melalui bonus kinerja atau tunjangan tambahan.
- b. Sediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung produktivitas pegawai.

2. Pengembangan Reward Intrinsik

- a. Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung penghargaan non-material, seperti pemberian sertifikat penghargaan, apresiasi dalam forum kerja, dan promosi jabatan berdasarkan prestasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Libatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi intrinsik.

3. Penerapan Punishment dan Proporsional

- a. Terapkan punishment yang jelas, transparan, dan sesuai dengan aturan yang telah disepakati.
- b. Gunakan punishment sebagai sarana pembelajaran, bukan hanya untuk hukuman, dengan memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai yang melakukan kesalahan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR PUSTAKA



- A. A. Anwar Prabu Mangkunigera Dalam Moh.Syaiful Rosid. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Achmawati, Nurlilah Jamil Et Al. 2023. *Buku Ajar Manajemen Sdm*.
- Arifudin, Zainal. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Daerah Kabupaten Kediri.” 01(04): 1–17.
- Baharudin & Esa Nur Wahyuni Dalam Moh.Syaiful Rosid. 2019. *Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan*. Malang.
- Dihan, Fereshti Nurdiana, And Faisal Hidayat. 2020. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.” *Jbti : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 11(1): 11–22.
- Elizabeth B. Hurlock Dalam Moh.Syaiful Rosid. 2018. *Reward & Punishment Konsep Dan Aplikasi*.
- Ghozali, Imam, And Latan Hengki. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart Pls 3.0*. Semarang: Uniiiversitas Dipenogoro.
- Hamdani Dalam Moh. Zaiful Rosyid Dan Aminol Rosid Abdullah. 2019. *Reward & Punishment Dalam Pendidikan*.
- Hidayat, Surahman Et Al. 2022. “Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Astra Honda Motor Cabang Praya.” *Human Resources Management*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
2(March 20): 1–25.

Ivancevich Dalam Kasmir. 2019. *Manajemen Sdm.*

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Khaeruman Et Al. 2021. Bookchapter *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cv. Aa Rizky.

Liana, Yuyuk, And Ayu Agustin Dian. 2021. “Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.” *Jurnal Ilmu Sosial* 18(1): 390–409.

M. Ngalim Purwanto. 2018. *Reward Dan Punishment Konsep Dan Apliaksi*. Malang.

Moh. Zaiful Rosyid Dan Aminol Rosid Abdullah. 2018. *Reward Dan Punishment Konsep Dan Aplikasi*. Malang.

Mulyasa Dalam Moh.Syaiful Rosid. 2019. *Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan*. Malang.

Nugroho. 2019. *Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan*. Malang.

Robbins. 2019. *Manajemen*.

Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit Kbm Indonesia.

Sardiyo Et Al. 2022. 3 Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents *Metodologi Penelitian*.

Sidik, Ilham, Hasmawaty Ar, Muji Gunarto, And Sulaiman Helmi. 2023. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Usaha Milik Negara (Studi Kasus: Pt. Semen Baturaja, Tbk).” *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sains) 8(2): 1987.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Ed. M.Pd. Setiyawami, S.H.

Bandung: Alfabeta Cv.



Suharsimi Arikonto Dalam Moh.Syaiful Rosid. 2019. *Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan*. Malang.

Supriadi, Adih Et Al. 2022. 106 *Kunststoffe International Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Syofian, Siregar. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. Jakarta.

Veithzal Rivai Zainal, Dkk Dalam Moh.Syaiful Rosid. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Form Pengajuan Ju

PDF

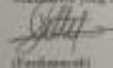


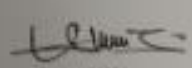
UNIVERSITAS BINA INSAN

Formulir Pengajuan Pendaftaran
Program Studi Manajemen

Nama NIM Alamat No. Hp	Ferdiansah 109101022 Jl. H. Muband No 102 Kal Manan Estate 0895620122331
Rumusan Masalah 1	Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah reward elektronik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah reward elektronik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah Reward Elektronik & Insentif dapat memberikan sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau
Judul 1	<i>Survei</i> Pengaruh Reward Elektronik & Insentif sebagai Pendukung sebagai variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau
Rumusan Masalah 2	Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah reward elektronik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah reward elektronik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah pendanaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah Reward Elektronik, Insentif dan pendanaan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Judul 2	Pengaruh Reward Elektronik, Insentif Dan Pendanaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau
Rumusan Masalah 3	Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pengaruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Judul 3	Pengaruh Penghargaan dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau

Dibuatkan oleh Nomor : (nama) (NoDua) (N1123)

Lubuklinggau, 21 September 2024
Majelis yang mengesahkan:

Menyatakan Dosen Pembimbing	 (Ferdiansah)
Pembimbing 1 (Dr. Rival Apriansyah, M.Si)	_____
Pembimbing 2 (Dr. Hartati Ratu Hanu, M.Pd)	 _____
Mengetahui, Dekan Fakultas Sains, Teknologi dan Sosial Humaniora	Mengetahui, Ketua Program Studi Manajemen
 Dekan Prof. Dr. Elwan Rivalansyah, S.E., M.Si	 Danglia, M.M.

0720-420004 (Rektorat Universitas) 0720-420-4212 (Penerbitan LAMPRO) 0720-420000 (Siswa) 0720-420002 (Pengembangan) 0720-420-4218 (Kampus UNIBI) 0720-420001 (Administrasi) 0720-420-4214 (Kampus UNIBI) 0720-420003 (Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

Lubuklinggau, 23 September 2024

Nomor : 0886c/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan izin penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau
 di-
 Tempat

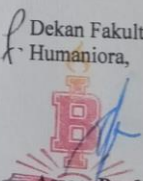

Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Ferdiansyah
 NIM : 2101010122
 Program studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Judul Penelitian : Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik Dengan Punishment Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.



 Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
 Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
 NIDN: 0210078701


1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

Rektorat Universitas Bina Insan
 Pasca Sarjana
 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4. Data Pegawai





**BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA LUBUKLINGGAU**

Jalan Perumdam No.01 Kelurahan Lubuk Tanjung, Kota Lubuk Linggau 31614, Telp: (0733) 323693
Homepage: <http://www.lubuklinggaukota.bps.go.id> , E-mail: bps1674@bps.go.id

**Daftar Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau
Bulan Oktober 2024**

No	Nama Pegawai	NIP	Status	Jabatan
1.	Ir. Chairanita Kurniarita	196701281991032001	PNS	Kepala BPS Kota Lubuklinggau
2.	Heryani, SST	198409192007012004	PNS	Statistisi Ahli Madya
3.	Antarini, S.P	198109242005022001	PNS	Statistisi Ahli Muda
4.	Al Maratul Sholihah, SST, M.Si.	198408242008012009	PNS	Statistisi Ahli Muda
5.	Niasari Sastro Putri, SST	198412022008012005	PNS	Statistisi Ahli Muda
6.	Dian Apriyani, S.Si.	198512092010032002	PNS	Statistisi Ahli Muda
7.	Canggih Iman Sudrajat, SST	198801262010121003	PNS	Pranata Komputer Ahli Muda
8.	Elvira Nurilia, SST	198901212010122002	PNS	Kepala Subbagian Umum
9.	Tamara Bernadeta Saragih, SST	199410062017012001	PNS	Statistisi Ahli Muda
10.	Farid Octavianus, S.E., M.M	197810182011011002	PNS	Statistisi Ahli Pertama
11.	Novi Marlina, S.Si.	198811082012122001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
12.	Evika Ariani, S.E	198501152005022002	PNS	Statistisi Ahli Pertama
13.	Luluk Indryas Mufida, S.Tr.Stat.	199502232019122001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
14.	Raden Mulia, S.Tr.Stat.	199811052021041001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
15.	Resa Nurohman S.Tr.Stat.	199807052022012001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
16.	Aditya Firman Baktiar S.Tr.Stat.	199809282022011002	PNS	Statistisi Ahli Pertama
17.	M. Rifky Naratama Susanto, S.Tr.Stat.	200009132023021004	PNS	Pranata Komputer Ahli Pertama
18.	Muhammad Fathu Rahman, S.Tr.Stat.	200105042023101001	PNS	Statistisi Ahli Pertama
19.	Muhammad Arya Septa Kovitra, S.Tr.Stat.	200109072023101003	PNS	Pranata Komputer Ahli Pertama
20.	Yessy Zaliah Purnama Sari, A.Md.	198805102010032001	PNS	Statistisi Pelaksana Lanjutan
21.	Mustari Tasti, S.E	198309242008011005	PNS	Pelaksana Pengelola Barang Milik Negara
22.	Ade Suteja	198312232014061001	PNS	Pelaksana Pengolah Data
23.	Rinisti Ekaningrum A.Md.Kb.N.	200004172022012007	PNS	Pranata Keuangan APBN Terampil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA LUBUK LINGGAU**

Jalan Perumdam No 011, Lubuk Linggau, Kota Lubuk Linggau 31614, Telp: (0733) 323693
Homepage: <http://www.lubuklinggau.go.id>, E-mail: bps1674@bps.go.id

PDF

No	Nama Pegawai		Status	Jabatan
24.	Sylvia Agatha Gultom, A.Md.Stat.	200110282023022001	PNS	Statistisi Terampil
25.	Muhammad Arif Hidayatullah, A.Md.T.	199812062024211003	PPPK	Pranata Komputer Terampil
26.	Robiyanto	-	Outsourcing	Satpam
27.	Fadlillah	-	Outsourcing	Satpam
28.	Radi Agustian	-	Outsourcing	Satpam
29.	Siti Fatimatul Khasanah	-	Outsourcing	Kebersihan
30.	Rian Adi Nugraha	-	Outsourcing	Kebersihan
31.	Ghandifi Fitri Arnizahfa Anambel	-	Outsourcing	Kebersihan

Lubuk Linggau, 2 Desember 2024

a.n. Kepala BPS Kota Lubuk Linggau

Kepala Subbagian Umum




Elvira Nurilla, SST

NIP. 19890121 201012 2 002

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 5. Lembar Bimbingan P1



LEMBAR BIMBINGAN

PROPOSAL SKRIPSI

No. _____
 Nama _____
 NIM _____
 Fakultas _____
 Jurusan _____

Dibuat di _____, pada tanggal _____, 2023

NO	TANGGAL	TIPE	KONDISI PEMBIMBINGAN	TANDA TANGAN PEMBIMBINGAN
1	25-12-2023	awal	1. Meninjau proposal awal 2. Meninjau daftar pustaka	<i>[Signature]</i>
2	26-12-2023	proposal	1. Meninjau kerangka acuan 2. Meninjau pendahuluan 3. Meninjau pembahasan 4. Meninjau kesimpulan dan saran 5. Meninjau daftar pustaka	<i>[Signature]</i>
3	5-1-2024	proposal	1. Meninjau kerangka acuan 2. Meninjau pendahuluan	<i>[Signature]</i>
4	9-1-2024	proposal	1. Meninjau kerangka acuan 2. Meninjau pendahuluan	<i>[Signature]</i>

Lampiran 5
Karya Program Studi Manajemen

Manajemen, 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 6. Lembar Bimbingan P2

PROPOSAL SKRIPSI

M. Di

M. Di

M. Di

No	TANGGAL	JENIS	KONDISI PEMERIKSAAN	TANDA TANGAN PEMERIKSAAN	
				1	2
1	25-03-2014	Final	20 final proposal no 1 terjadi di pertemuan 1		Handwritten signature
2	26-11-2014	proposal	1. latar belakang & penerapan 2. rumusan masalah 3. rumusan masalah 4. rumusan masalah 5. rumusan masalah 6. rumusan masalah 7. rumusan masalah 8. rumusan masalah 9. rumusan masalah 10. rumusan masalah		Handwritten signature
3	3-10-2014	paper	1. rumusan masalah 2. rumusan masalah		Handwritten signature
4	9-12-2014	proposal	20. rumusan masalah		Handwritten signature

Lampiran 6. Lembar Bimbingan P2

Protected by PDF Anti-Copy Free


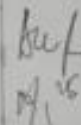
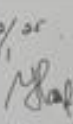
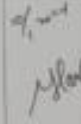
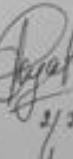
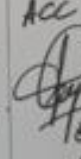
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 7. Lembar Perbaikan Proposal Skripsi

UNIVERSITAS BINA INSAN
Kampus Bina Insan, Lubuklinggau

LEMBAR PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa: PERL
NIM: 21010122
Jenjang Pendidikan: Strata 1 (S1)
Fakultas: Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Program Studi: Manajemen
Konsentrasi: SDM
Judul: Peran Persepsi Eksistensi dan Integritas dengan Tindakan Sosial terhadap Integritas etika energi pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau

No	Daftar Perbaikan	Komentar Pembaca	Tanda Tangan Pembaca	Tanda Tangan Penulis
1	Revisi Abstrak	harus: 1. Di bagian → ada logo 2. Sirkel → H1 # H1 3. Foto di latar belakang (kampus by peneliti)	 3/25	 3/25
2	Hartati Ratu	Uraian di bagian manajemen 3 dan di akhir kesimpulan	 3/25	 3/25
3	Supriyanto	- bucat tabel - Keyword Ekst & Intr - Indikator cakupan - Kerangka berfikir - background penelitian - penelitian	 3/25	 3/25

Lubuklinggau, _____ 2023
Ketua Program Studi Manajemen

Sarajlyn, MM

0273-4713012 (Kendaraan Universitas) 0813-1826-6719 (Marketing Center)
0773-1280300 (Pusat Informasi) 0813-1111-5801 (Admin UBIN)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 8. Lembar Bimbingan P1 Skripsi

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

DATA PEMBAKSI

Nama: [REDACTED]
 NIM: [REDACTED]
 Pembimbing 1: [REDACTED]
 Pembimbing 2: [REDACTED]
 Judul: [REDACTED]

DATA PEMBIMBING

Nama: [REDACTED]
 NIDN: [REDACTED]
 NIP: [REDACTED]
 NPM: [REDACTED]
 NPM2: [REDACTED]
 NPM3: [REDACTED]
 NPM4: [REDACTED]
 NPM5: [REDACTED]
 NPM6: [REDACTED]
 NPM7: [REDACTED]
 NPM8: [REDACTED]
 NPM9: [REDACTED]
 NPM10: [REDACTED]
 NPM11: [REDACTED]
 NPM12: [REDACTED]
 NPM13: [REDACTED]
 NPM14: [REDACTED]
 NPM15: [REDACTED]
 NPM16: [REDACTED]
 NPM17: [REDACTED]
 NPM18: [REDACTED]
 NPM19: [REDACTED]
 NPM20: [REDACTED]
 NPM21: [REDACTED]
 NPM22: [REDACTED]
 NPM23: [REDACTED]
 NPM24: [REDACTED]
 NPM25: [REDACTED]
 NPM26: [REDACTED]
 NPM27: [REDACTED]
 NPM28: [REDACTED]
 NPM29: [REDACTED]
 NPM30: [REDACTED]
 NPM31: [REDACTED]
 NPM32: [REDACTED]
 NPM33: [REDACTED]
 NPM34: [REDACTED]
 NPM35: [REDACTED]
 NPM36: [REDACTED]
 NPM37: [REDACTED]
 NPM38: [REDACTED]
 NPM39: [REDACTED]
 NPM40: [REDACTED]
 NPM41: [REDACTED]
 NPM42: [REDACTED]
 NPM43: [REDACTED]
 NPM44: [REDACTED]
 NPM45: [REDACTED]
 NPM46: [REDACTED]
 NPM47: [REDACTED]
 NPM48: [REDACTED]
 NPM49: [REDACTED]
 NPM50: [REDACTED]
 NPM51: [REDACTED]
 NPM52: [REDACTED]
 NPM53: [REDACTED]
 NPM54: [REDACTED]
 NPM55: [REDACTED]
 NPM56: [REDACTED]
 NPM57: [REDACTED]
 NPM58: [REDACTED]
 NPM59: [REDACTED]
 NPM60: [REDACTED]
 NPM61: [REDACTED]
 NPM62: [REDACTED]
 NPM63: [REDACTED]
 NPM64: [REDACTED]
 NPM65: [REDACTED]
 NPM66: [REDACTED]
 NPM67: [REDACTED]
 NPM68: [REDACTED]
 NPM69: [REDACTED]
 NPM70: [REDACTED]
 NPM71: [REDACTED]
 NPM72: [REDACTED]
 NPM73: [REDACTED]
 NPM74: [REDACTED]
 NPM75: [REDACTED]
 NPM76: [REDACTED]
 NPM77: [REDACTED]
 NPM78: [REDACTED]
 NPM79: [REDACTED]
 NPM80: [REDACTED]
 NPM81: [REDACTED]
 NPM82: [REDACTED]
 NPM83: [REDACTED]
 NPM84: [REDACTED]
 NPM85: [REDACTED]
 NPM86: [REDACTED]
 NPM87: [REDACTED]
 NPM88: [REDACTED]
 NPM89: [REDACTED]
 NPM90: [REDACTED]
 NPM91: [REDACTED]
 NPM92: [REDACTED]
 NPM93: [REDACTED]
 NPM94: [REDACTED]
 NPM95: [REDACTED]
 NPM96: [REDACTED]
 NPM97: [REDACTED]
 NPM98: [REDACTED]
 NPM99: [REDACTED]
 NPM100: [REDACTED]

NO	TANGGAL	TOPIC	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
8	16/10/2021	Gab 10-2 Pp.pustaka	herbena 1. Alkapul P12 ? 2. Uji resist & nilai → <i>antihidrogenik</i> 3. partekson 4. pentan tala 5. Pp.pustaka		
9	19/10/2021	Gab 10-2 Pp.pustaka	herbena 1. pisa babonon → <i>cau lagi</i> 2. sampel 2 Sisa 3. <i>Snadu dju</i> 4. <i>hodu</i>		
10	20/10/2021	Gab 10-2 Pp.pustaka	Ape, slama dektor ygau kraspro		

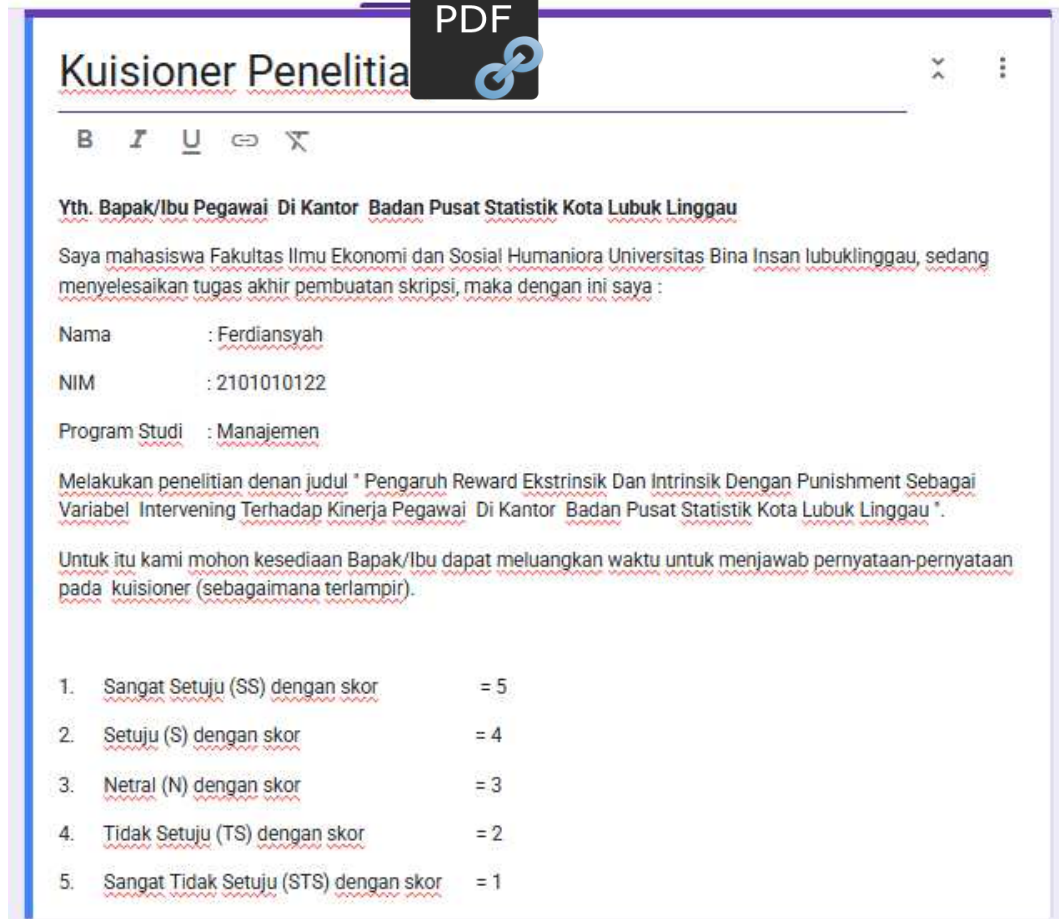
Lemb. Bimbingan
 Katal. Program Studi S1 Farmasi
 [Signature]
 (Tanggal: 10/10/2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 10. Form Kuisisioner

<https://forms.gle/WtM9T16baC...>



Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan lubuklinggau, sedang menyelesaikan tugas akhir pembuatan skripsi, maka dengan ini saya :

Nama : Ferdiansyah
 NIM : 2101010122
 Program Studi : Manajemen

Melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Reward Ekstrinsik Dan Intrinsik Dengan Punishment Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau ".

Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan pada kuisisioner (sebagaimana terlampir).

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor = 5
2. Setuju (S) dengan skor = 4
3. Netral (N) dengan skor = 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor = 1

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jenis Kelamin *

- Laki-Laki
 Perempuan



Masa Kerja *

- 0 - 5 Tahun
 6 - 10 Tahun
 11 > Tahun

Usia (tahun) *

- < 25
 26- 40
 > 41

Pendidikan Terakhir *

- SMA/SMK Sederajat
 D3
 S1
 S2
 S3

Setelah bagian 1 Buka bagian 2 (Variabel Reward Ekstrinsik) ▼

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 11. Dokumentasi Foto Penyebaran Kuisiner



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 12. Tabulasi Data

TABULASI DATA PENELITIAN KARAKTERISIK RESPONDEN

Nomor Responden	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Usia	Pendidikan Terakhir
1	2	3	3	3
2	2	3	3	3
3	2	3	3	3
4	2	3	3	4
5	2	3	3	3
6	2	3	2	3
7	1	3	2	3
8	2	3	2	3
9	2	2	2	3
10	1	3	3	4
11	2	3	2	3
12	2	3	2	3
13	2	2	2	3
14	1	1	2	3
15	2	3	2	3
16	1	2	2	3
17	1	1	1	3
18	1	1	1	3
19	1	1	1	3
20	2	3	2	2
21	2	3	3	3
22	1	3	3	1
23	2	1	1	2
24	2	1	1	2
25	1	1	2	2
26	1	1	2	1
27	2	1	2	1
28	1	1	2	1
29	2	1	2	1
30	1	1	2	1
31	2	1	2	1

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TABULASI DATA PENELITIAN REWARD EKSTRINSIK

Nomor Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1	5	5	5	4
2	4	4	4	2
3	5	5	4	3
4	4	4	4	4
5	4	3	3	3
6	5	5	4	4
7	4	3	3	3
8	4	4	4	4
9	5	5	5	4
10	4	4	3	3
11	5	4	5	4
12	5	5	5	4
13	4	4	4	4
14	5	5	5	5
15	5	5	5	5
16	5	5	5	5
17	5	5	5	4
18	4	5	5	4
19	4	4	4	4
20	4	5	4	4
21	4	4	3	3
22	5	4	4	4
23	4	4	4	4
24	5	5	5	4
25	5	5	5	4
26	4	4	4	4
27	3	4	4	3
28	3	3	4	3
29	4	4	4	5
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TABULASI DATA PENELITIAN REWARD INSTRINSIK

Nomor Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	4	5	5	4	5	4
2	4	4	4	2	3	5
3	5	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	3	3
6	5	5	4	4	4	5
7	4	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	5
10	4	4	3	3	3	3
11	5	4	5	4	4	4
12	5	5	5	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	4	4	4
18	4	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	5
21	4	4	3	3	3	3
22	5	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4	4
25	5	5	5	4	4	5
26	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	3	3	4
28	3	3	4	3	3	3
29	4	4	4	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL PUNISHMENT

Nomor Responden	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
1	5	5	4	5	3	5
2	5	5	5	4	4	4
3	5	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	3	3
6	5	5	4	4	4	5
7	4	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	5
10	4	4	3	3	3	3
11	5	4	5	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	4	5
17	5	5	5	4	4	4
18	4	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	5
21	4	4	3	3	3	3
22	5	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4	4
25	5	5	5	4	4	5
26	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	3	4	4
28	3	3	4	3	3	3
29	4	4	4	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KINERJA

Nomor Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	5	4	4	5	3	4
2	5	5	5	4	5	5
3	5	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	3	3
6	5	5	4	4	4	5
7	4	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	5
10	4	4	3	3	3	3
11	5	4	5	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	4	5
17	5	5	5	4	4	4
18	4	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	5
21	4	4	3	3	3	3
22	5	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4	4
25	5	5	5	4	4	5
26	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	3	4	4
28	3	3	4	3	3	3
29	4	4	4	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 13. Lembar Perbaikan Ujian Skripsi



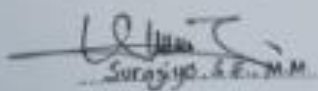
UNIVERSITAS BINA INSAN

LEMBAR PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: Firdausyah
 NIM: 240201024
 Tanggal Penulisan: 2021/10/11
 Fakultas: Ilmu Ekonomi dan Sosial
 Program Studi: Manajemen
 Konsentrasi: Sistem Dan Manajemen
 Judul: Keperawatan Keperawatan dan Perawatan dengan Assessment Sebagai Variabel Intervensi Training Energi Positif dan Motivasi Berharap Peningkatan Kemampuan dan Hasil Belajar

No.	Isi Perbaikan	Kategori Perbaikan	Tanggal Yakin	Tanggal Bermanfaat
1	Masih banyak perbaikan: 1. perbaikan di rumus 2. perbaikan 3. tdk		L	10/15
2	Masih banyak perbaikan di rumus rumus yg benar		10/25	10/25
3	Supriyanto - lampiran dia hon PLS / tabulasi - H ₁ & H ₀ tdk Gp. Tolong di jelaskan faktor pengubahnya. - saran.		10/25	10/25

Lampiran 13. Lembar Perbaikan Ujian Skripsi
 Ketua Program Studi Manajemen


 Supriyanto, S.E., M.M.