

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR
BADAN NARASURTA NASIONAL (BNN)
KOTA LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh:
LM. SABINA
NIM : 2101010097**

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari tanggal .. bulan 2025 telah dilaksanakan Sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : LM. Sabina

NIM : 2101010097

Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Loyalitas Pegawai dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Badan Narkotika
Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau

Tim Penguji

1. Dr. H. Sardiyo, MM (.....)
2. Astri Riance, S.Pd., M.Pd (.....)
3. Rudi Azhar, SE., M.Si (.....)

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR
BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN)
KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh :
LM. SABINA
NIM : 2101010097

Pembimbing 1

Dr. H. Sardiyo, MM

Lubuklinggau, Januari 2025
Pembimbing 2

Astri Riance, S.Pd., M.Pd

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Dr. Dheo Rimbano, M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Just finish what you started. When its getting tough, you're tired it feel impossible, its getting but finish what you strated, don't forget why you even started in the first place, but you must finish what you started, everybody said, you wouldn't finish what you started, everybody counted on you, don't dare prove them right, here finish what you started don't give up on yourself. You can do it!

Persembahan Kepada:

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, di antaranya:

- ❖ Teristimewa kedua orang tua saya, bapak Hendri Kusna, SE dan ibu Sri Herawati orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, selalu memberikan motivasi.terimakasih berkat doa dan dukunganya bapak dan ibuku.
- ❖ Teruntuk abang saya Herdi Damena,SE dan ayuk saya Handayani Kemala Sari terimakasih sudah menjadi penyemanagat untuk adiknya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Para sahabat perjuangan yang tidak lelah memberikan motivasi.
- ❖ Almamaterku tercinta Universitas Bina Insan Kota Lubuklinggau semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : LM. Sabina

NIM : 2101010097

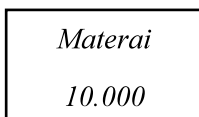
Program Studi : Manajemen

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,



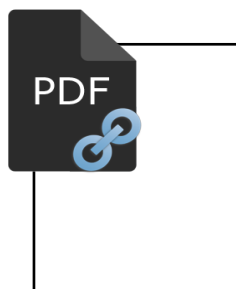
LM. Sabina

NIM. 2101010097

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : LM. Sabina

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 28 September 2003

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl. Pattimura Perumahan Griya Pattimura Blok A05
Rt. 09 Kelurahan Sukajadi Kecamatan
Lubuklinggau Barat I


Pendidikan

- SD : SD Negeri 20 Kota Bengkulu
- SMP/MTS Sederajat : SMP Negeri 1 Lubuklinggau
- SMA/SMK Sederajat : SMA Negeri 1 Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

 This research aims to determine the effect of Rewards on employee loyalty at the Lubuk Linggau City National Narcotics Agency (BNN) Office, to determine the effect of Punishment on employee loyalty at the Lubuk Linggau City National Narcotics Agency (BNN) Office, to determine the effect of rewards and punishment on employee loyalty in the Office. Lubuk Linggau City National Narcotics Agency (BNN), and determine the effect of rewards on employee loyalty which is moderated by job satisfaction variables at the Lubuklinggau City National Narcotics Agency (BNN) Office. The research method used is quantitative using reward X1 and punishment X2 as independent variables, employee loyalty Y as the dependent variable, and job satisfaction M as the moderating variable. The results of this research are that rewards influence the loyalty of Lubuklinggau City BNN employees. The influence contribution given by rewards to employee loyalty is 0.907 or 90.7%. Punishment affects the loyalty of Lubuklinggau City BNN employees. The contribution of punishment to employee loyalty is 0.795 or 79.5%. Reward and punishment influence the loyalty of Lubuklinggau City BNN employees. The influence given is 0.939 or 93.9%. The effect of rewards on the loyalty of Lubuklinggau City BNN employees after being moderated by job satisfaction is 0.540 or 54.0%. Every 5% increase in the value of job satisfaction M will moderate the influence of reward X1 on employee loyalty Y by 0.540 or 54.0%. The effect of punishment on the loyalty of Lubuklinggau City BNN employees after being moderated by job satisfaction is 0.685 or 68.5%. Every punishment X2 has an influence on employee Y's loyalty, then job satisfaction M will moderate this influence by 0.0783 or 7,83%.

Keywords: reward, punishment, employee loyalty, job satisfaction

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau, mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau, mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau, dan mengetahui pengaruh *reward* terhadap loyalitas pegawai yang dimoderasi variabel kepuasan kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan *reward* X_1 dan *punishment* X_2 sebagai variabel bebas, loyalitas pegawai Y sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja M sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini adalah *reward* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. Sumbangan pengaruh yang diberikan *reward* terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,907 atau 90,7%. *Punishment* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. sumbangan pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,795 atau 79,5%. *Reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,939 atau 93,9%. Pengaruh *reward* terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau setelah dimoderasi kepuasan kerja sebesar 0,540 atau 54,0%. Setiap penambahan 5% nilai kepuasan kerja M akan memoderasi pengaruh *reward* X_1 terhadap loyalitas pegawai Y sebesar 0,540 atau 54,0%. Pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau setelah dimoderasi kepuasan kerja sebesar 0,685 atau 68,5%. Setiap *punishment* X_2 memberikan pengaruh terhadap loyalitas pegawai Y , maka kepuasan kerja M akan memoderasi pengaruh tersebut sebesar 0,0783 atau 7,83%.

Kata Kunci: *reward*, *punishment*, loyalitas pegawai, kepuasan kerja

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



Alhamdulillah puji dan 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 Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan Skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan Skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan dan sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai.
2. Bapak Muhammad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
3. Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.Pd selaku Rektor II Universitas Bina Insan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Surajiyo, SE., M.Pd selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.
6. Ibu Astri Riance, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah membimbing dalam penyusunan Skripsi ini sampai dengan selesai.
7. Bapak/Ibu Kepala BNN dan seluruh pegawai BNN Kota Lubuklinggau yang telah baik dengan penulis semoga Allah SWT membalaskan kebaikannya.
8. Almamaterku yang telah menemani hingga akhir Pendidikan Sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

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

Lubuklinggau, Januari 2025

LM. Sabina

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Literatur	8
2.1.1 <i>Reward</i>	8
2.1.2 <i>Punishment</i>	9
2.1.3 Loyalitas Pegawai.....	11
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	16
2.3 Kerangka Berpikir	21
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Desain Penelitian.....	24
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	25
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian.....	25
3.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	25
3.3 Instrumen Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	28
3.5 Sumber Data	29

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	29
3.7 Uji Instrumen Penelitian	30
3.8 Metode Analisis Data	31
3.9 Tempat dan Waktu Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2 Hasil Penelitian	40
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian	41
4.2.2 Distribusi Frekuensi	45
4.2.3 Metode Analisis Data	75
4.3 Pembahasan	79
4.3.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau	79
4.3.2 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau	79
4.3.3 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau	80
4.3.4 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau Dimoderasi Kepuasan Kerja	80
4.3.5 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau Dimoderasi Kepuasan Kerja	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL


	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 3.2. <i>Skala Likert</i>	27
Tabel 3.3. Instrumen Penelitian	27
Tabel 3.4. Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau	28
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	36
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.5. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_1	45
Tabel 4.6. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_1	46
Tabel 4.7. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X_1	47
Tabel 4.8. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_1	47
Tabel 4.9. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_1	48
Tabel 4.10. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_1	48
Tabel 4.11. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_1	49
Tabel 4.12. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X_1	50
Tabel 4.13. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_1	50
Tabel 4.14. Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X_1	51
Tabel 4.15. Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel X_1	51
Tabel 4.16. Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel X_1	52
Tabel 4.17. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_2	53
Tabel 4.18. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_2	53
Tabel 4.19. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X_2	54
Tabel 4.20. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_2	54
Tabel 4.21. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_2	55
Tabel 4.22. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.23. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.24. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X_2	57
Tabel 4.25. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_2	57
Tabel 4.26. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y	58
Tabel 4.27. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y	59
Tabel 4.28. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Y	59
Tabel 4.29. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y	60
Tabel 4.30. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y	60
Tabel 4.31. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y	61
Tabel 4.32. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y	62
Tabel 4.33. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Y	62
Tabel 4.34. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Y	63
Tabel 4.35. Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Y	63
Tabel 4.36. Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel Y	64

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37. Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel Y	64
Tabel 4.38. Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Z.....	65
Tabel 4.39. Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Z.....	66
Tabel 4.40. Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Z.....	66
Tabel 4.41. Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Z.....	67
Tabel 4.42. Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Z.....	67
Tabel 4.43. Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Z.....	68
Tabel 4.44. Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Z.....	69
Tabel 4.45. Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Z.....	69
Tabel 4.46. Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Z.....	70
Tabel 4.47. Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Z.....	71
Tabel 4.48. Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel Z.....	71
Tabel 4.49. Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel Z.....	72
Tabel 4.50 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.51 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.52 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	74
Tabel 4.53 Hasil Regresi Linear Sederhana X_1 terhadap Y	74
Tabel 4.54 Hasil Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y	75
Tabel 4.55 Hasil Uji Moderasi.....	76
Tabel 4.56 Hasil Regresi Linear Berganda.....	77

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. Desain Penelitian	24

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

- 
- Lampiran 1. Hasil Olah Data
- Lampiran 2. Tabulasi Uji Perbandingan
- Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 5. Surat Balasan Uji Perbandingan
- Lampiran 6. Surat Izin Uji Perbandingan
- Lampiran 7. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi
- Lampiran 8. Data Pegawai BNN Kota Lubuklinggau
- Lampiran 9. Struktur Organisasi BNN
- Lampiran 10. Visi dan Misi BNN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR ISI

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah elemen vital dalam setiap organisasi atau perusahaan, yang berperan dalam menjamin kesuksesan serta pertumbuhan jangka panjang organisasi. SDM mencakup aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, penghargaan, hukuman, dan upaya menjaga loyalitas pegawai dalam suatu organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi semakin krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah membangun loyalitas pegawai. Sementara perusahaan ingin mempertahankan talenta terbaik dan mencapai sasaran mereka, pegawai menginginkan kompensasi yang adil dan penerapan aturan yang konsisten untuk menjaga ketertiban di tempat kerja (Wesmi et al., 2021).

Sehingga dapat diartikan jika, pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya melibatkan perekrutan dan pengembangan pegawai, tetapi juga mencakup strategi untuk mempertahankan talenta terbaik. Di sini, terlihat adanya tantangan dalam menjaga loyalitas pegawai, terutama ketika mereka memiliki harapan yang tinggi akan kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang konsisten. Loyalitas pegawai semakin sulit diraih di tengah persaingan ketat dan ketidakpastian ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa SDM tidak lagi bisa dikelola secara tradisional, tetapi harus lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai, baik sebagai individu maupun kelompok.

Loyalitas pegawai sangat penting bagi kesuksesan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas, menekan biaya, dan memperkuat citra organisasi. Berdasarkan pendapat (Nada & Kuntadi, 2023), pegawai dievaluasi berdasarkan kesetiaan mereka pada pekerjaan, jabatan, dan organisasi sebagai bagian dari loyalitas. Pada intinya, loyalitas pegawai mencerminkan seberapa kuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang setia akan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memiliki ikatan emosional dengan perusahaan dan lebih cenderung bertahan lama, bahkan dalam situasi yang menantang.

Dapat didefinisikan, loyalitas ini tidak datang dengan sendirinya, melainkan perlu dirangsang oleh kebijakan manajemen yang adil dan transparan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplor lebih lanjut bagaimana faktor-faktor seperti kompensasi, pengakuan, dan penghargaan dapat mempengaruhi loyalitas pegawai secara positif. Loyalitas bukan hanya masalah keterikatan, tetapi juga bagaimana pegawai merasa dihargai dan diakui dalam organisasi.

Salah satu cara untuk menjaga loyalitas pegawai adalah dengan menerapkan budaya *reward* dan *punishment*. Menurut (Rahayuningsih, 2022). *reward* dan *punishment* adalah dua konsep yang berlawanan, namun keduanya saling terkait. Kedua hal ini berperan dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Mengenai hubungan antara *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dengan loyalitas pegawai, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pertama, *reward* dan *punishment* adalah dua metode berbeda dalam mengelola pegawai. *Reward* dapat berupa insentif, bonus, kenaikan gaji, atau promosi, sedangkan *punishment* meliputi peringatan, pemecatan, atau pengurangan gaji. Keduanya dapat memengaruhi perilaku pegawai dan berdampak pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menimbulkan kecemburuan sosial di antara pegawai, yang dapat memicu hubungan kerja yang negatif dan berdampak buruk pada kinerja mereka (Gunawan et al., 2023).

Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengelola kebijakan *reward* dan *punishment* dengan bijak serta adil. *Reward* dan *punishment* yang tepat serta konsisten dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan seluruh aspek pengelolaan, bukan hanya *reward* dan *punishment*, agar dapat membangun hubungan yang kuat serta loyalitas tinggi dengan pegawai. Pemberian *reward* dan *punishment* harus diimbangi dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

cara-cara lain yang dapat meningkatkan semangat dan kualitas pegawai, serta membangun kepercayaan dan keamanan di lingkungan kerja. Manajer juga harus mengingat bahwa setiap pegawai memiliki preferensi yang berbeda dalam hal pemberian *reward* dan *punishment*. Ada pegawai yang lebih menghargai imbalan materi yang besar, sementara yang lain lebih mengutamakan pengakuan atau penghargaan. Hal yang sama berlaku untuk *punishment*; beberapa pegawai mungkin merasa terintimidasi oleh ancaman hukuman yang berat, sementara ada yang tidak terpengaruh jika hukuman yang diberikan terlalu ringan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel *reward* selalu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian oleh (Mayangsari, 2021) menunjukkan bahwa *reward* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan studi yang dilakukan di Mitra Persada Indonesia Umrah & Haji Surabaya. Selain itu, temuan serupa juga didapatkan oleh (Prasetyo, 2021) pada pegawai PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya, yang mengidentifikasi bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Berbeda dengan pengaruh *reward*, pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pegawai menghasilkan temuan yang lebih beragam. *Punishment* adalah tindakan memberikan hukuman, namun jika diterapkan dengan tepat dan bijaksana, dapat berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mandagi et al., 2020) di PT. Bank SulutGo, yang menunjukkan melalui uji t bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Memberikan *reward* yang tepat kepada pegawai selama proses kerja dapat memengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dalam hal ini, sistem *reward* yang efektif dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Hal yang sama terjadi di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau, di mana implementasi sistem *reward* di kantor mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, *punishment* cenderung menurunkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Selanjutnya variabel *kepuasan kerja* dapat didefinisikan sebagai respons emosional atau afektif seseorang terhadap berbagai elemen yang ada dalam lingkungan pekerjaan mereka. Individu yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif dan motivasi kuat terhadap tugas-tugas yang mereka jalani. Sebaliknya, individu yang merasa tidak puas akan mengembangkan sikap negatif yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas. (Syahril & Nurbiyati, 2016) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah refleksi dari sikap positif terhadap pekerjaan, menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan atau sebaliknya, tidak menyenangkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Kota Lubuklinggau, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah mengenai *Reward*, *Punishment*, *Kepuasan Kerja*, dan *Loyalitas Pegawai*. Pada Badan Narkotika Nasional Kota Lubuklinggau terdapat fenomena mengenai variabel *reward* yaitu adanya Ketidakadilan dalam pemberian bonus terhadap pegawai yang telah mencapai target dan pemberian apresiasi yang tidak proporsional terhadap pegawai. Selanjutnya yang berkaitan dengan variabel *punishment* yaitu masih pemberian sanksi yang tidak adil terhadap kesalahan pegawai dan masih kurang pemahaman pegawai terhadap kebijakan yang ada pada instansi.

Kemudian berkaitan dengan variabel *kepuasan kerja* yaitu tidak adanya supervisi yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawai dan minimnya promosi jabatan atau kenaikan pangkat bagi pegawai berpendidikan SMA/ sederajat.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan oleh variabel *loyalitas* yaitu pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Lubuklinggau yaitu masih kurangnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Reward* Dan *Punishment***

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau”.



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut adalah identifikasi masalah untuk setiap variabel yang terdiri dari tiga poin:

a. *Reward*

1. Adanya ketidakadilan dalam pemberian bonus terhadap pegawai yang telah mencapai target.
2. Pemberian apresiasi yang tidak proporsional terhadap pegawai.

b. *Punishment*

1. Pemberian sanksi yang tidak adil terhadap kesalahan pegawai.
2. Masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap kebijakan yang ada pada instansi.

c. Loyalitas Pegawai

1. Tidak ada supervisi yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawai.
2. Minimnya promosi jabatan atau kenaikan pangkat bagi pegawai berpendidikan SMA/ sederajat.

d. Kepuasan Kerja

1. Kurangnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disajikan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau ?
- b. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau?
- d. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai yang dimoderasi variabel Kepuasan Kerja di Kantor badan narkotika nasional (BNN) Kota Lubuklinggau?
- e. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai yang dimoderasi variabel Kepuasan Kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini tidak menyimpang mengingat keterbatasan peneliti dalam hal biaya, waktu, dan tempat penelitian. oleh karena itu maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada: Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderasi di kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap loyalitas pegawai yang dimoderasi variabel kepuasan kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- e. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap loyalitas pegawai yang dimoderasi variabel kepuasan kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau



1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan awal dan identifikasi masalah yang disajikan, masalah dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

- a. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan dan saran bagi Badan Narkotika Nasional Kota Lubuklinggau dalam meningkatkan kinerja pegawai dan upaya menyikapi berbagai macam faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi.

- b. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pikiran terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan media perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai variabel *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Lubuklinggau.



2.1 Kajian Literatur

2.1.1 *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Reward dapat dipahami sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi tertentu yang diberikan oleh individu atau lembaga, baik dalam bentuk material maupun ucapan (Octario, 2022). *Reward* juga dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu *reward intrinsik* yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti kepuasan atau rasa bangga, dan *reward ekstrinsik* yang diberikan oleh atasan, mencakup kompensasi langsung (gaji, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi), serta penghargaan non-moneter seperti promosi jabatan (Prasetyo, 2021).

b. Jenis *Reward*

Reward terbagi menjadi dua jenis utama:

1. *Reward intrinsik* – Merupakan penghargaan yang diperoleh dari dalam diri individu, seperti perasaan bangga, kepuasan, atau rasa pencapaian dari pekerjaan yang telah dilakukan.
2. *Reward ekstrinsik* – Merupakan penghargaan yang diberikan oleh atasan atau organisasi, mencakup kompensasi finansial (gaji, bonus, tunjangan) serta penghargaan non-finansial seperti promosi, pengakuan, atau fasilitas tambahan (Prasetyo, 2021).

c. Tujuan *Reward*

Tujuan utama dari pemberian *reward* dalam organisasi adalah untuk meningkatkan motivasi, mendorong kinerja yang lebih baik, serta mempertahankan pegawai berkualitas. *Reward* berperan sebagai insentif untuk mendorong individu mencapai kinerja optimal dan terus memperbaiki diri. Selain itu, *reward* juga bertujuan untuk menarik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

talenta berkualitas, mempertahankan mereka dalam organisasi, dan meningkatkan loyalitas serta kinerja pegawai (Rahayuningsih, 2022).

d. Faktor yang Mempengaruhi Reward

Menurut (Zamil, 2023) mengklasifikasikan *reward* menjadi beberapa kategori:

1. Penghargaan finansial, yang meliputi gaji, tunjangan, seperti dana pensiun dan asuransi kesehatan, serta bonus;
2. Penghargaan non-finansial yang mencakup penghargaan interpersonal, seperti status, pengakuan, dan promosi;
3. Penyelesaian yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan; dan
4. Otonomi, yaitu hak untuk membuat keputusan dan bekerja dengantingkat pengawasan rendah.

e. Indikator Reward

Menurut (Gumay, 2023) *reward* dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan bagaimana pegawai merasa dihargai dalam organisasi.

1. Gaji yaitu jumlah kompensasi finansial yang diterima pegawai secara rutin.
2. Promosi yaitu kesempatan bagi pegawai untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.
3. Bonus yaitu insentif tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian atau kinerja.
4. Apresiasi dan Pengakuan yaitu penghargaan berupa pujian, pengakuan resmi, atau sertifikat atas kinerja yang baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai (Septiawan, 2024).

2.1.2 Punishment

a. Pengertian Punishment

Punishment atau hukuman dapat diartikan sebagai ancaman yang bertujuan untuk menegakkan peraturan dan memberikan pelajaran kepada individu yang melanggar (Octario, 2022). *Punishment*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

merupakan alat untuk menjaga disiplin dan meningkatkan produktivitas pegawai jika diterapkan dengan bijaksana. Dalam organisasi, *reward* dan *punishment* berfungsi sebagai dua sisi yang berbeda, di mana *punishment* menjadi konsekuensi bagi tindakan yang tidak sesuai standar.

b. Jenis *Punishment*

Punishment dalam organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis:

1. Hukuman ringan – Peringatan langsung kepada pegawai yang melanggar, baik secara verbal maupun tertulis, dengan tujuan memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri.
2. Hukuman sedang – Penundaan kenaikan gaji atau jabatan, serta pengurangan gaji, yang bertujuan mendorong pegawai untuk mengevaluasi komitmen dan kinerja mereka.
3. Hukuman berat – Tindakan yang lebih serius, seperti pencabutan hak pegawai atau pemberhentian, yang mencerminkan pelanggaran yang lebih berat (Latiep dkk, 2022).

c. Tujuan *Punishment*

Tujuan dari penerapan *punishment* dalam organisasi adalah untuk menegakkan peraturan, menjaga disiplin, dan memberikan konsekuensi yang sesuai dengan tindakan yang melanggar standar. Dengan pelaksanaan *punishment* yang bijaksana, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin. Selain itu, *punishment* juga berfungsi sebagai alat pendidikan, memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya disiplin dan kepatuhan terhadap peraturan (Arinalhaq & Eliza, 2022).

d. Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan *punishment* meliputi:

1. Tingkat pelanggaran yaitu setiap jenis pelanggaran memerlukan pendekatan *punishment* yang berbeda, tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Konsistensi penerapan, penting untuk menerapkan *punishment* secara konsisten untuk menciptakan keadilan dan menghindari diskriminasi.
3. Kecepatan pemberian *punishment* artinya pemberian *punishment* harus dilakukan segera setelah pelanggaran terjadi untuk memberikan efek jera yang efektif (Amaludin, 2021).

e. Indikator *Punishment*

Menurut (Pradnyani dkk. 2021) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas *punishment* dalam organisasi antara lain.

1. Tata tertib - Ketersediaan dan kejelasan peraturan yang harus dipatuhi oleh semua pegawai.
2. Teguran - Pemberian peringatan atau teguran kepada pegawai yang melanggar, baik secara langsung maupun tertulis.
3. Hukuman - Penerapan hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran, baik ringan, sedang, maupun berat, yang mencerminkan keadilan dalam penegakan disiplin.

2.1.3 Loyalitas Pegawai

a. Pengertian Loyalitas Pegawai

Loyalitas atau kesetiaan seorang pegawai terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi merupakan unsur penting dalam penilaian pegawai, sebagaimana yang dijelaskan oleh (Yeni et al., 2022). Loyalitas bukan hanya sekadar menunjukkan kepatuhan, tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Damayanti et al., 2022) menambahkan bahwa semakin tinggi loyalitas pegawai di dalam suatu organisasi, semakin besar kemungkinan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh para pemilik. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

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

b. Jenis Loyalitas Pegawai

Menurut (Imani & Firdaus, 2022) loyalitas pegawai dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, antara lain.

1. Loyalitas terhadap Pekerjaan – Ketaatan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.
2. Loyalitas terhadap Organisasi – Kesetiaan pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
3. Loyalitas terhadap Rekan Kerja – Kemauan untuk berkolaborasi dan membangun hubungan baik dengan sesama pegawai.

c. Tujuan Loyalitas Pegawai

Tujuan utama dari loyalitas pegawai adalah untuk menciptakan kedisiplinan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang menunjukkan loyalitas yang tinggi cenderung taat pada peraturan yang ditetapkan, menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan harmonis. Selain itu, loyalitas juga mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban, serta kesadaran akan risiko yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan (Yasmine & Fanji, 2024). Organisasi yang memiliki pegawai loyal akan lebih mampu mengatasi tantangan dan perubahan yang dihadapi, serta menciptakan stabilitas dalam tenaga kerja yang penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi (Nada & Kuntadi, 2023).

d. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai antara lain:

1. Rasa Memiliki terhadap Perusahaan yaitu pegawai yang merasa memiliki perusahaan cenderung lebih bertanggung jawab untuk mendukung pencapaian tujuan.
2. Hubungan Antar Pribadi yaitu hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan tingkat loyalitas. Suasana kerja yang harmonis menciptakan dukungan sosial yang positif (Putri et al., 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Kesukaan terhadap Pekerjaan yaitu pegawai yang menyukai pekerjaan mereka lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan rasa cinta pegawai terhadap pekerjaannya.
4. Kemauan untuk Bekerja Sama yaitu kolaborasi antar pegawai penting untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar daripada yang dapat dicapai secara individu. Kerja sama yang baik menciptakan sinergi dan meningkatkan produktivitas (Mandagi et al., 2020).

e. Indikator Loyalitas Pegawai

Menurut (Mayangsari, 2021) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas pegawai meliputi.

1. Kepatuhan terhadap Peraturan yaitu seberapa taat pegawai terhadap aturan dan kebijakan organisasi.
2. Tanggung Jawab terhadap Tugas yaitu kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan siap menghadapi konsekuensi dari tindakan mereka.
3. Kerja Sama dengan Rekan Kerja yaitu tingkat kolaborasi dan hubungan baik yang terjalin antar pegawai.
4. Rasa Memiliki terhadap Organisasi yaitu seberapa besar pegawai merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons emosional atau afektif seseorang terhadap berbagai elemen yang ada dalam lingkungan pekerjaan mereka. Individu yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif dan motivasi kuat terhadap tugas-tugas yang mereka jalani. Sebaliknya, individu yang merasa tidak puas akan mengembangkan sikap negatif

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas (Syahril & Nurbiyati, 2016). menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah refleksi dari sikap positif terhadap pekerjaan yang menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan atau sebaliknya, tidak menyenangkan.

b. Jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Imaniyah & Firdaus, 2022) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu.

1. Kepuasan terhadap pekerjaan yaitu terkait dengan seberapa menarik dan menantang tugas yang diberikan kepada pegawai.
2. Kepuasan terhadap supervisi pemimpin yang berkaitan dengan seberapa baik dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja dengan mengacu pada hubungan dan kolaborasi yang terjalin dengan sesama pegawai.
4. Kesempatan promosi yang berhubungan dengan adanya peluang untuk berkembang dan maju dalam karir di organisasi.

c. Tujuan Kepuasan Kerja

Tujuan dari meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah untuk membentuk sikap dan motivasi yang positif terhadap pekerjaan mereka. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pegawai cenderung lebih produktif, terlibat dalam tugas-tugas, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan sikap negatif yang merusak produktivitas dan motivasi, sehingga dari sudut pandang manajemen, penting untuk meningkatkan kepuasan kerja agar tujuan organisasi tercapai, *turnover* dapat diminimalisir, dan loyalitas pegawai meningkat (Burhan et al., 2022).

d. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Ariyanti, 2022) meliputi:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Pekerjaan Itu Sendiri, merujuk pada seberapa menarik dan menantangnya tugas yang diberikan. Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab lebih memuaskan, sebaliknya tugas yang terlalu menantang tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan frustrasi.
2. Gaji atau Penghasilan, yaitu jumlah gaji yang diterima pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan mereka. Gaji yang dirasa adil akan meningkatkan tingkat kepuasan, sedangkan gaji yang dianggap tidak sebanding dengan upaya akan menimbulkan ketidakpuasan.
3. Kesempatan untuk Promosi yaitu kesempatan untuk maju dalam karir, baik melalui promosi maupun pengembangan profesional, berpengaruh besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Adanya jalur karir yang jelas membuat pegawai lebih puas dan berkomitmen terhadap organisasi.
4. Rekan Kerja yaitu hubungan yang baik dan kolaboratif dengan rekan kerja dapat meningkatkan rasa puas. Rekan kerja yang saling mendukung akan memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis pegawai, yang berdampak positif pada motivasi kerja.
5. Lingkungan Fisik yaitu kondisi fisik di tempat kerja, seperti kenyamanan dan kesehatan, juga mempengaruhi kepuasan kerja. Ruang kerja yang mendukung ergonomi dan kenyamanan pegawai akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mayangsari, 2021) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi.

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan yaitu seberapa puas pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin yaitu seberapa puas pegawai terhadap dukungan dan pengawasan yang diberikan oleh atasan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Kepuasan terhadap Rekan Kerja yaitu seberapa baik hubungan dan kolaborasi dengan sesama pegawai.

4. Kesempatan Promosi yaitu seberapa besar peluang yang dimiliki pegawai untuk berkembang dan maju dalam karir di organisasi.

Kepuasan kerja bukan hanya tentang aspek material, seperti gaji, tetapi juga terkait dengan perasaan dihargai dan diakui di lingkungan kerja. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung dan menghargai kontribusi pegawai akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Jurnal dan Tahun	Judul Penelitian	Metode dan Hasil Penelitian
1	<i>Manager: Jurnal Ilmu Manajemen</i> Imaniyah, K., Firdaus, M. A., & S.(2022)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Pegawai Anugrah Investa	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Mitra Investa. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai PT. Anugrah Mitra Investa (Imaniyah & Firdaus, 2022)
2	<i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset</i>	Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i>	Teknik analisis yang digunakan adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<p><i>Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022)</p>	<p>Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PLN (Persero) Tahuna ULP Tagulandang</p>	<p>analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan signifikan terhadap loyalitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. Selanjutnya secara parsial, secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. (Lalisang et al., 2022).</p>
<p>3 <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> Putri, V. I., Tewel, B., & Mac Donald, B. W. (2022)</p>	<p>Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Kantor Cabang Manado)</p>	<p>Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis linear berganda dengan variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. <i>Punishment</i> berpengaruh negatif dan signifikan</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



			terhadap Loyalitas Pegawai. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Kepuasan Kerjaticak memoderasi pengaruh <i>Reward</i> terhadap Loyalitas Pegawai. Kepuasan Kerjaticak memoderasi pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Loyalitas Pegawai (Putri et al., 2022).
4	<i>Journal of Economic, Management, Accounting, And Technology</i> Shalsya, N., & Batu, R. L.(2024)	Loyalitas Pegawai pada PT. Hino <i>Motors Manufacturing</i> Indonesia (Tinjauan dari <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>)	Teknik analisis data yang digunakan adalah Model Analisis linier berganda. Temuan dari penelitian Mengidentifikasi bahwa penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> di PT. Hino <i>Motors Manufacturing</i> Indonesia mampu Menciptakan Pegawai yang loyal kepada perusahaan.
5	<i>Jurnal Ekonomi Sosial & Humaniora</i> Kee, Y., Rahayu, A.N., & Setiawan , D (2023)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap loyalitas Pegawai pada <i>Swiss – Belhotel Harbour Bay</i> , Batam	Teknik Analisisdata yang digunakan adalah model analisis linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> secara parsial berpengaruh positif Terhadap loyalitas pegawai yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis. Besar pengaruh <i>Reward Punishment</i> terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

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

			Loyalty adalah sebesar 34% (Kee et al., 2022)
6	<p><i>Sustainability (Internasional)</i> Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023)</p>	 <p><i>Impact of Incentive and reward systems on employee performance in the Saudi primary, secondary, and tertiary industrial sectors: A mediating influence of employee job satisfaction</i></p>	<p><i>This study uses structural equation modeling (SEM) to Analyze the relationship between incentives, rewards, job satisfaction, and employee performance among 216 full-time employees in the industrial sector in the Eastern Region of Saudi Arabia. The results show that there is an insignificant direct effect between incentives and rewards foremployee performance. However, a significant direct influence was found between incentives and rewards and job satisfaction, as well as a significant direct influence of job satisfaction on employee performance. When job satisfaction acts as a mediator, the influence of incentives and rewards on performance becomes significant (Alkandi et al., 2023)</i></p>
7	<p><i>International Journal of Organizational Leadership</i></p>	<p><i>Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job</i></p>	<p><i>This research uses a survey method and collects data from 422 respondents using</i></p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

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

<p>(Internasional) Kumari, K., Ali, S. B., & Abbas, J. (2021)</p>	<p>Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Study</p> 	<p>a five- point Likert scale to investigate the influence of motivation and rewards on work. Performance in manufacturing and service companies. The analysis shows that rewards and motivation have a significant positive impact on employee work performance. However, intrinsic and extrinsic motivation showed an insignificant impact on contextual performance. In addition, the results also show that the relationship between rewards, motivation and employee performance depends on job Satisfaction (Kumari et al., 2021)</p>
<p>8 (Internasional) International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development Mambrasar, R., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2023)</p>	<p>Work Environment, Reward, unishment and Work Discipline on Organizational Commitment (Study on) Employees of the Regional Financial Management Agency of Tambrau Regency, West Papua Province)</p>	<p>This association study a survey method through questionnaires to analyze the influence of the work environment, rewards, punishments and work discipline on organizational commitment among 37 employees of the Regional Financial Management Agency in Tambrau Regency, West Papua Province. Analysis through multiple linear regression</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

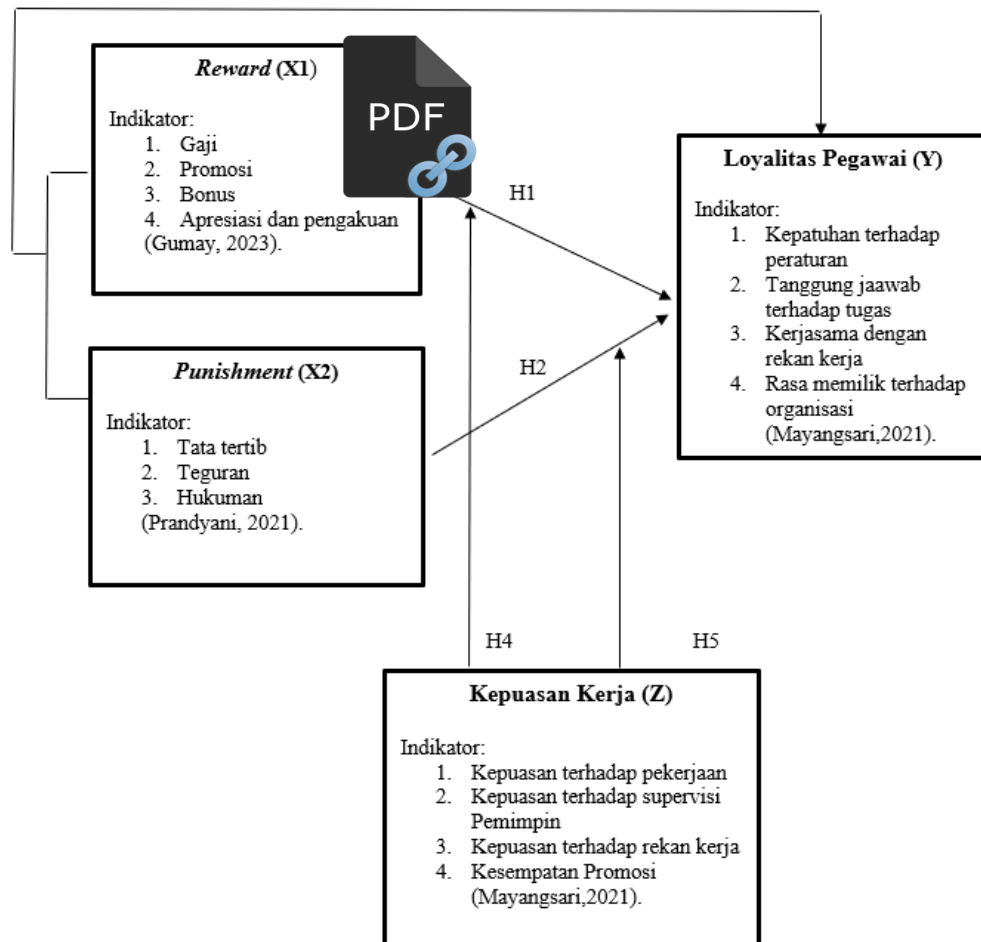


shows that the work environment, rewards, punishments, and work discipline collectively influence organizational commitment. While the work environment, rewards and punishments have a positive but not significant impact on commitment, the work discipline. Variable has a positive and significant impact on organizational commitment. Thus, work discipline emerges as an important factor for increasing employee commitment in the (Mambrasar et al., 2021)

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu serta pengembangan hipotesis, maka konsep dari penelitian ini dapat dirumuskan melalui kerangka pikir dimana indikator variabel independen dalam penelitian ini adalah *reward* dan *punishment*, dan adapun indikator variabel dependennya yaitu loyalitas pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini.

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



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Adapun Berdasarkan kerangka penelitian di atas dapat dilihat hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau.
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

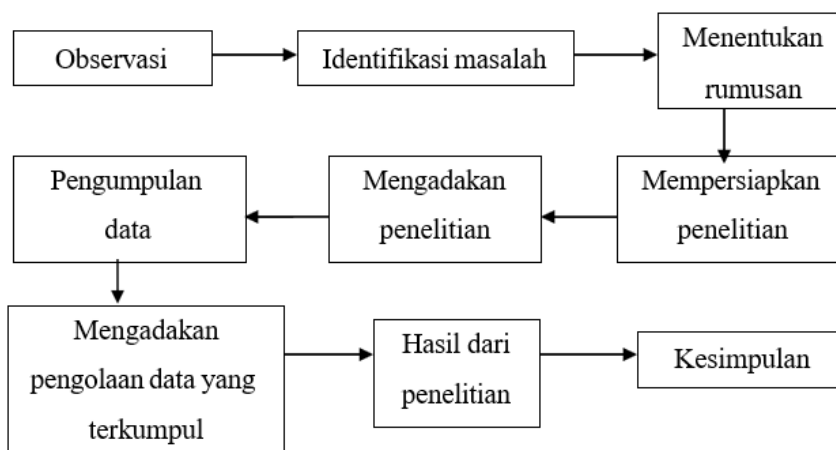
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- H₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau.
- H₄ : Ada pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap loyalitas pegawai yang dimoderasi variabel kepuasan kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau.
- H₅ : Ada pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap loyalitas pegawai yang dimoderasi variabel kepuasan kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau.

METODologi PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Penelitian melakukan uji hipotesis dengan maksud untuk memahami bagaimana pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dan pengaruh variabel moderasi.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Pertama yang dilakukan yaitu peneliti observasi atau survei ke BBN Kota Lubuklinggau. Yang kedua, setelah melakukan survei mengidentifikasi masalah yang ada pada objek penelitian. Ketiga yaitu menentukan rumusan masalah. Keempat, selanjutnya peneliti mempersiapkan kegiatan penelitian hingga melakukan penelitian. Setelah melakukan penelitian, peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan. Kemudian data yang telah diperoleh diolah menggunakan aplikasi statistik SPSS. Setelah data diolah hasil penelitian disajikan dalam bentuk laporan atau skripsi. Selanjutnya melakukan kesimpulan dengan pemaparan hasil penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau independen *Reward* (X1)
- b. Variabel bebas atau independen *Punishment* (X2)
- c. Variabel terikat atau dependen Loyalitas Pegawai(Y)
- d. Variabel moderasi Kepuasan kerja(Z)

3.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Reward</i>	Penghargaan/ <i>reward</i> adalah persepsi responden terhadap upaya menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Prasetyo, 2021).	1. Gaji 2. Promosi 3. Bonus 4. Apresiasi dan pengakuan (Gumay, 2023).
2	<i>Punishment</i>	<i>Punishment</i> adalah persepsi responden terhadap suatu sanksi yang diterima seseorang atas ketidakmampuannya dalam pekerjaan, cara ini Dilakukan untuk mengarahkan tingkah laku seseorang agar	1. Tata tertib 2. Teguran 3. Hukuman (Pradnyani et al., 2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free

~~(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)~~



	berlaku sesuai dengan prosedur dan aturan yang ditentukan, serta menanamkan kepada diri sendiri untuk lebih berhati-hati dalam bertindak (Octario, 2022)		
3	Loyalitas Pegawai	<p>Loyalitas pegawai adalah persepsi responden terhadap komitmen dan kesetiaan mereka terhadap organisasi, yang mencakup rasa memiliki terhadap perusahaan, serta kesediaan untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan visi organisasi. Loyalitas pegawai mencerminkan keterikatan emosional pegawai terhadap tempat kerja mereka, yang dapat berpengaruh pada kinerja dan produktivitas (Damayanti et al., 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan terhadap Peraturan 2. Tanggung Jawab terhadap Tugas 3. Kerja Sama dengan Rekan Kerja 4. Rasa Memiliki terhadap Organisasi (Mayangsari, 2021)
4	Kepuasan Kerja	<p>Kepuasan kerja adalah persepsi responden terhadap faktor yang dapat mempengaruhi pegawai Untuk menghasilkan kinerja yang baik, dimana telah dibuktikan bahwa kepuasan berhubungan positif signifikan dengan kinerja pegawai (Syahril & Nurbiyati, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap Pekerjaan. 2. Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin. 3. Kepuasan terhadap Rekan Kerja. 4. Kesempatan Promosi. (Mayangsari, 2021)

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau perangkat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seperti kuesioner, wawancara, atau observasi. Instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional dan skala pengukurannya (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau dengan variabel penelitian yang digunakan variabel bebas (*reward* dan *punishment*), variabel terikat (Loyalitas Pegawai) dan variabel moderasi (Kepuasan kerja). Instrumen penelitian adalah menentukan jumlah pernyataan setiap indikator pada variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis instrumen yang menggunakan skala likert seperti berikut (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah
1	<i>Reward</i>	1. Gaji	3
		2. Promosi	3
		3. Bonus	3
		4. Apresiasi dan pengakuan (Gumay, 2023)	3
2	<i>Punishment</i>	1. Tata tertib	3
		2. Teguran	3
		3. Hukuman (Pradnyani et al., 2021)	3
3	Loyalitas Pegawai	1. Kepatuhan terhadap Peraturan	3
		2. Tanggung Jawab terhadap Tugas	3
		3. Kerjasama dengan Rekan Kerja	3
		4. Rasa Memiliki terhadap Organisasi (Mayangsari, 2021)	3
4	Kepuasan Kerja	1. Kepuasan terhadap	3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pekerjaan.	3
Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin.	3
Kepuasan terhadap Tenaga Kerja.	3
Kesempatan Promosi. (Mayangsari, 2021)	3
Total	45

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau yang berjumlah 33 orang.

Tabel 3.4 Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau

No.	Kategori Profesi	Jumlah Anggota
1	Aparatur Sipil Negara	13
2	Porsi	3
3	Tenaga Kerja Sukarela	16
4	P3K	1
Jumlah Pegawai		33

Sumber: Data Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuklinggau

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan salah satu yaitu sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil, kurang dari 50 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil untuk sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Lubuk Linggau yang berjumlah 33 orang sebagai sampel.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.



a. Data Primer

Sumber data yang didapatkan langsung memberikan data pada pengumpulan data (Sugiyono, 2019). data primer ialah sumber data yang didapatkan dari pengisian kuesioner oleh responden serta olah data dari hasil kuesioner.

b. Data Sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diangkat oleh peneliti.

3.6 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei dan penyebaran kuesioner kepada pegawai BNN Kota Lubuklinggau. Survei merupakan kegiatan mengumpulkan data dari informasi responden untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan melalui pendapat orang mengenai topik atau permasalahan yang diusulkan. (Rostiawati, E., 2021). Sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuisioner dilakukan dengan mengajukan beberapa pernyataan terkait *reward*, *punishment*, loyalitas pegawai, dan kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data diantaranya sebagai berikut:

a. Observasi

Kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga di dapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Rimbano et al., 2022) di Badan Narkotika Nasional Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Kuesioner

Metode yang dipilih untuk mengumpulkan data dengan cara membuat daftar pernyataan dan pertanyaan yang disebarakan kepada responden (Rimbano et al., 2022). di Badan Penyelenggara Pemilihan Umum Nasional Kota Lubuklinggau.

c. Dokumentasi

Mencari data mengenai variabel atau hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dengan metode dokumentasi, yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati (Rimbano et al., 2022).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Sesuai dengan penamaannya, uji validitas ditujukan guna mendapatkan informasi apakah suatu bagian objek yang diteliti dapat diukur secara cermat. Item dalam penelitian ini dapat dikatakan valid jika terdapat keterhubungan yang saling menguatkan dengan jumlah akhirnya. Umumnya, item tersebut dalam bentuk pernyataan ataupun pertanyaan dan diberikan kepada Informan melalui kuesioner. Dalam penelitian ini, pengujian validitas tersebut menggunakan alat bantu statistik yakni SPSS karena di dalamnya terdapat tiga metode analisis, seperti *bivariate pearson*, *corrected item total correlation* dan analisis faktor. Penelitian ini sendiri menggunakan metode *bivariate pearson (produk momen pearson)* (Sugiyono, 2021).

Metode uji validitas dengan produk momen pearson ini adalah hubungan yang saling timbal balik antara nilai objek dengan keseluruhan nilai objek yang ada. Total nilai dalam penelitian ini merupakan jumlah dari keseluruhan item pada satu variabel, kemudian diuji signifikansinya dengan menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 pada 2 sisi uji. Berikut penjelasannya:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data dikatakan tidak valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang ada dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang cukup akurat, stabil atau konsisten pada apa yang ingin di ukur. Untuk timbali balik pada reliabilitas ini ada pada kisaran angka 0,0 hingga 1,0, artinya bahwa semakin minimal reliabilitas maka akan semakin besar error dan koefisien reliabilitas tidak akan berada di atas 1,0 akan tetapi kemungkinan koefisiennya pada negatif (-). Sugiyono menjelaskan bahwa suatu alat kerja dinyatakan reliabel ketika koefisien reliabilitasnya minimal pada angka 0,60.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan penting dalam penelitian yang melibatkan peninjauan, penyusunan, dan pemilahan data agar dapat diolah dan diinterpretasikan dengan baik. Proses ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pola atau tren yang terkandung dalam data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan memiliki relevansi dengan tujuan penelitian. Penggunaan perangkat lunak statistik, seperti SPSS, memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang lebih kompleks dan mendalam, sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih akurat.

Salah satu metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk menguji atau membuktikan adanya hubungan antara dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, peneliti dapat memahami sejauh mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan bagaimana hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hal ini sangat penting untuk menentukan faktor-faktor mana yang signifikan dalam mempengaruhi hasil yang diinginkan.

Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel independen. Persamaan regresi ini memberikan informasi yang jelas mengenai kontribusi masing-masing variabel independen dalam model penelitian. Dalam konteks ini, analisis regresi berganda diharapkan dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi variabel dependen yang sedang diteliti, serta menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selain analisis regresi berganda, uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu. Uji asumsi klasik meliputi pemeriksaan terhadap *normalitas*, *multikolinearitas*, *homoscedasticity*, dan *autokorelasi*. Dengan memastikan bahwa semua asumsi ini terpenuhi, peneliti dapat lebih yakin bahwa hasil analisis regresi yang diperoleh adalah valid dan dapat diandalkan. Proses analisis yang komprehensif ini menjadi langkah krusial dalam penelitian, karena hasil yang diperoleh dari analisis data yang tepat dan akurat akan mendasari kesimpulan dan rekomendasi yang akan diberikan.

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

Spesifikasi Model:

Y = Loyalitas Pegawai

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

Z = Kepuasan Kerja

ε = Error term

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mencari nilai *mean*, *standard deviation*, nilai maksimum, dan nilai minimum dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu *reward*, *punishment*, loyalitas pegawai dan kepuasan kerja. Kemudian Ujiasumsiklasik digunakan untuk menguji kualitas data penelitian. Uji asumsiklasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas yang akan dipaparkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dengan melakukan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan memperhatikan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dengan nilai VIF lebih dari 10. Jika $VIF < 10$ maka data mengandung multikolinearitas, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Jika $VIF > 10$ maka data mengandung multikolinearitas.

c. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variansi dari variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependennya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui hubungan dan seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis statistika yang bersifat parametrik dimana data yang digunakan harus memiliki skala pengukuran sekurang-kurangnya interval dan berdistribusi normal (Fatmawati & Lubis, 2020). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Nilai Y, ketika nilai X = 0 (nilai konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial (uji t), menurut Sugiyono (2008), untuk menentukan tingkat signifikan, ditentukan dengan 5% dariderajat bebas ($dk = n - k - 1$), untuk menentukan t tabel sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Adapun level signifikan (α) nya adalah sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika nilai signifikan $\text{sig} \leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.
- b) Jika nilai signifikan $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Uji Statistik Moderasi

Moderate Regression Analysis (MRA) menggunakan pendekatan analitik yang mempertimbangkan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Variabel moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + b_3X_1X_2M + e$$

Hubungan antara variabel independen lainnya dengan variabel dependen.

Persamaan *Moderate Regression Analysis* (MRA) adalah:

Y = Loyalitas pegawai

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

M = Kepuasan kerja

e = Standar error

e. Analisis Moderasi

Moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *predictor* (X) dan *kretrion* (Y). Variabel moderasi dapat berbentuk kategori maupun kontinyu (interval) (Ghozali, 2019).

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = iY + b_1X + b_2M + b_3XM + eY$$

Keterangan:

Y = Loyalitas pegawai

X = *Reward* dan *Punishment*

XM = *Reward* dan *Punishment* * Kepuasan Kerja

e = Standar error

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.9 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat dalam penelitian ini yaitu Kantor BNN Kota Lubuk Linggau yang beralamat di Jl. D... i, Kayu Ara, Kec. Lubuk Linggau Bar. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31611.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 dengan rincian rencana jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan					
		Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025
1	Pengajuan Judul						
2	Pengajuan Proposal						
3	Perbaikan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengumpulan Data						
6	Pengolahan Data						
7	Perbaikan Skripsi						
8	Ujian Skripsi						

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah penanggulangan bahaya Narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelligen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, dan lain-lain, yang berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari ABPN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan Pemerintah Orde Baru terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamis. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman bahaya narkoba, sehingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997, pemerintah dan bangsa Indonesia seakan tidak siap untuk menghadapinya, berbeda dengan Singapura, Malaysia dan Thailand

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memerangi bahaya narkoba.

Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 Instansi Pemerintah terkait.

BKNN diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara *ex-officio*. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personil dan alokasi anggaran sendiri. Anggaran BKNN diperoleh dan dialokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN, sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengoordinasikan 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, mempunyai tugas dan fungsi: 1. mengoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba; dan 2. mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional (BNN), Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNP-BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, Provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN.

Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundang Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba.

Berdasarkan undang-undang tersebut, status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintah Non-Kementrian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan kabupaten/kota. Di Provinsi dibentuk BNN Provinsi, dan di Kabupaten/Kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. BNN dipimpin oleh seorang Kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kepala BNN dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan 5 (lima) Deputi yaitu Deputi Pencegahan, Deputi Pemberdayaan Masyarakat, Deputi Rehabilitasi, Deputi Pemberantasan, dan Deputi Hukum dan Kerja Sama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Sedangkan di tingkat kabupaten dan kota BNN telah memiliki 100 BNNK/Kota. Secara bertahap, perwakilan ini akan bertambah seiring dengan perkembangan tingkat kerawanan penyalahgunaan Narkoba di daerah. Dengan adanya perwakilan BNN di setiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN. Dalam upaya peningkatan performa pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap Narkoba, dan demi tercapainya visi “Menjadi lembaga yang profesional, tangguh, dan terpercaya dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika”.

Misi BNN Kota Lubuklinggau:

- a. Mengembangkan dan memperkuat kapasitas kelembagaan.
- b. Mengoptimalkan sumberdaya dalam penyelenggaraan pencegahan dan Pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika.
- c. Melaksanakan pencegahan penyalahgunaan narkotika secara komprehensif.
- d. Memberantas peredaran gelap narkotika secara profesional.

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini meliputi pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 25.0 yang berasal dari data hasil kuesioner penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pertama di BNN Kabupaten Musi Rawas sebagai pemenuhan uji instrumen penelitian dan kedua di tempat penelitian yaitu BNN Kota Lubuklinggau. Pemenuhan uji instrumen penelitian sebagai penentuan tingkat kelayakan dan kepercayaan dari kuesioner memperoleh hasil sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji

No.		R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Reward X₁			
	Penggajian pegawai selalu tepat waktu	0,823	0,444	<i>Valid</i>
	Nominal gaji disesuaikan dengan jabatan pegawai	0,736	0,444	<i>Valid</i>
	Pegawai selalu diberikan rincian tentang gaji yang diterima	0,822	0,444	<i>Valid</i>
	Kesempatan kenaikan jabatan dimiliki oleh pegawai yang baik dalam prestasi kerja	0,823	0,444	<i>Valid</i>
	Seluruh pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	0,772	0,444	<i>Valid</i>
	Promosi jabatan dilakukan setiap periode anggaran	0,861	0,444	<i>Valid</i>
	Pegawai yang memiliki hasil performa pekerjaan memuaskan akan mendapatkan bonus dalam bentuk tambahan gaji	0,848	0,444	<i>Valid</i>
	Instansi memberikan sistem bonus untuk memotivasi pegawai	0,849	0,444	<i>Valid</i>
	Pemberian bonus dilakukan secara personal	0,807	0,444	<i>Valid</i>
	Pegawai yang mencapai kinerja terbaik akan selalu di apresiasi melalui penghargaan	0,799	0,444	<i>Valid</i>
	Instansi mengedepankan kenyamanan pegawai dalam bekerja	0,812	0,444	<i>Valid</i>
	Apresiasi dan pengakuan diberikan tanpa pertimbangan personal dan tanpa adanya indikasi kepentingan pribadi	0,721	0,444	<i>Valid</i>
	2	Punishment X₂		
Instansi menyediakan fasilitas bagi pegawai perihal tata tertib untuk dapat selalu dipelajari		0,863	0,444	<i>Valid</i>
	Bagi pegawai yang melanggar tata tertib akan mendapatkan sanksi sesuai dengan prosedur instansi	0,843	0,444	<i>Valid</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tata tertib yang digunakan oleh instansi dipertahankan pada seluruh pegawai dan	0,768	0,444	<i>Valid</i>
Teguran selanjutnya kepada pegawai yang memiliki kesalahan dalam pekerjaan	0,873	0,444	<i>Valid</i>
Setiap teguran tidak menjatuhkan tetapi sifatnya mengingatkan	0,878	0,444	<i>Valid</i>
Pemberian teguran dilakukan secara individu tanpa diketahui rekan kerja pegawai	0,820	0,444	<i>Valid</i>
Hukuman dilakukan secara tegas tanpa memandang jabatan pegawai	0,801	0,444	<i>Valid</i>
Pemberian hukuman sesuai dengan prosedur instansi	0,870	0,444	<i>Valid</i>
Pemberian hukuman murni karena kesalahan dari pegawai tanpa adanya indikasi permasalahan antar personal	0,951	0,444	<i>Valid</i>
3 Loyalitas Pegawai Y			
Setiap pegawai patuh dan taat terhadap peraturan instansi	0,557	0,444	<i>Valid</i>
Kepatuhan pegawai terhadap peraturan didasari dengan loyalitas terhadap instansi	0,524	0,444	<i>Valid</i>
Setiap pegawai sadar akan jabatan dan kewenangan yang dimiliki	0,512	0,444	<i>Valid</i>
Pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik	0,514	0,444	<i>Valid</i>
Pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaannya	0,592	0,444	<i>Valid</i>
Pegawai selalu mengedepankan pekerjaan di saat jam operasional kerja dari pada kepentingan pribadi	0,608	0,444	<i>Valid</i>
Kerjasama yang terjadi antar pegawai berjalan dengan baik	0,763	0,444	<i>Valid</i>
Masing-masing pegawai memiliki toleransi yang tinggi dalam bekerja	0,720	0,444	<i>Valid</i>
Pegawai tidak akan segan memberikan arahan kepada rekan kerja yang kurang memahami pekerjaannya	0,690	0,444	<i>Valid</i>
Pegawai selalu bangga dengan instansi tempatnya bekerja	0,746	0,444	<i>Valid</i>
Pegawai menjaga kebersihan instansi	0,801	0,444	<i>Valid</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Pegawai bersama-sama menjaga fasilitas dan keamanan instansi	0,810	0,444	<i>Valid</i>
4	Kepuasan Kerja			
	Pegawai merasa puas dengan jabatan yang dimilikinya	0,873	0,444	<i>Valid</i>
	Pegawai tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya asalkan sesuai dengan tupoksi kerja pada jabatannya	0,962	0,444	<i>Valid</i>
	Pegawai selalu bekerja dengan perasaan aman dan nyaman	0,876	0,444	<i>Valid</i>
	Pemimpin instansi adalah orang yang berkompeten di bidangnya	0,846	0,444	<i>Valid</i>
	Setiap memberikan pekerjaan kepada pegawai, pimpinan selalu memberikan pengarahan terlebih dahulu	0,944	0,444	<i>Valid</i>
	Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan seorang pegawai, pimpinan akan membantu dan mengarahkan untuk mencari solusi yang terbaik	0,922	0,444	<i>Valid</i>
	Pegawai yang bekerja di instansi ini adalah orang yang berkompeten di bidangnya	0,965	0,444	<i>Valid</i>
	Setiap pegawai dalam satu bidang selalu bekerjasama dalam pekerjaan	0,965	0,444	<i>Valid</i>
	Pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan	0,964	0,444	<i>Valid</i>
	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja baik akan memiliki kesempatan promosi jabatan	0,983	0,444	<i>Valid</i>
	Pemberian promosi hanya untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja baik dan bukan atas hubungan antar personal	0,954	0,444	<i>Valid</i>
	Pemberlakuan promosi dilakukan setiap periode anggaran	0,954	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada 20 responden di BNN Kabupaten Musi Rawas. Teknik pengujian yang digunakan adalah *correlation product moment*. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas menggunakan teknik *correlation product moment* adalah data dikatakan *valid* apabila nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan nilai R_{tabel} dengan responden sebanyak 20 adalah 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel bebas dan terikat dinyatakan *valid* karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,444$.

Nilai R_{hitung} validitas tertinggi pada variabel *reward* X_1 adalah 0,861 dan terendah yaitu 0,721. Kemudian nilai R_{hitung} validitas tertinggi pada variabel *punishment* X_2 adalah 0,951 dan terendah yaitu 0,768. Selanjutnya nilai R_{hitung} validitas tertinggi pada variabel loyalitas pegawai Y adalah 0,810 dan terendah yaitu 0,512. Sedangkan nilai R_{hitung} validitas tertinggi pada variabel kepuasan kerja Z adalah 0,983 dan terendah 0,846.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	R_{hitung}	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Reward</i> X_1	0,772	0,70	Reliabel
2	<i>Punishment</i> X_2	0,789	0,70	Reliabel
3	Loyalitas Pegawai Y	0,746	0,70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja Z	0,785	0,70	Reliabel

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 responden dari BNN Kabupaten Musi Rawas. Teknik pengujian yang digunakan adalah *gutman split half correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan teknik *gutman split half correlation* dengan responden sebanyak 20 adalah data dikatakan reliabel jika nilai $R_{hitung} > \text{chronbach's alpha}$. Perolehan nilai *chronbach's alpha* dengan responden di bawah 30 adalah 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,70$. Perolehan nilai R_{hitung} tertinggi berada pada variabel *punishment* X_2 yaitu 0,789 dan terendah pada variabel loyalitas pegawai Y yaitu 0,746.

Setelah kuesioner dinyatakan *valid* dan reliabel, peneliti melakukan penyebaran kuesioner di tempat penelitian yaitu BNN Kota

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau dengan jumlah responden sebanyak 33 pegawai. Pengujian yang dilakukan di tempat penelitian diantaranya, uji asumsi klasik dan metode analisis data. Untuk mempermudah dalam pengidentifikasian data dan jawabannya, peneliti menggunakan distribusi frekuensi untuk mendeskripsikan kejelasan identitas responden dan jawaban responden. Berikut hasil pengolahan data di tempat penelitian.

b. Distribusi Frekuensi

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	16	48,5
2	Perempuan	17	51,5
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 48,5%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 51,5%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 35 Tahun	29	87,9
2	36 – 45 Tahun	4	12,1
3	46 – 60 Tahun	0	0
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui jumlah responden pada usia 20 – 35 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 87,9%. Kemudian responden pada usia 36 – 45 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 12,1%. Sedangkan responden pada usia 46 – 60 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Responden terbanyak berada pada usia 20 – 35 tahun dengan jumlah 29 dan persentase sebesar 87,9%. Sedangkan responden terendah berada pada usia 46 – 60 tahun dengan jumlah 0 dan persentase sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Karakteristik Jawaban Responden

Tabel 4.5 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X₁

Pernyataan 1: Penggajian pegawai selalu tepat waktu			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1
2	Tidak Setuju	3	9,1
3	Ragu-ragu	2	6,1
4	Setuju	1	3,0
5	Sangat Setuju	23	69,7
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Penggajian pegawai selalu tepat waktu” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, dan sangat setuju berjumlah 23 dengan persentase 69,7%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 23 orang dengan persentase 69,7%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.6 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X₁

Nominal gaji disesuaikan dengan jabatan pegawai			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	21,2
2	Tidak Setuju	3	9,1
3	Ragu-ragu	2	6,1
4	Setuju	1	3,0
5	Sangat Setuju	20	60,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Nominal gaji disesuaikan dengan jabatan pegawai” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, dan sangat setuju berjumlah 20 dengan persentase 60,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 20 orang dengan persentase 60,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.7 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X₁

Pegawai selalu diberikan rincian tentang gaji yang diterima			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	15,2
2	Tidak Setuju	2	6,1
3	Ragu-ragu	2	6,1
4	Setuju	5	15,2
5	Sangat Setuju	19	57,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai selalu diberikan rincian tentang gaji yang diterima” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Tabel 4.8 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X₁

Kesempatan kenaikan jabatan dimiliki oleh pegawai yang baik dalam prestasi kerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1
2	Tidak Setuju	4	12,1
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	6	18,2
5	Sangat Setuju	18	54,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Kesempatan kenaikan jabatan dimiliki oleh pegawai yang baik dalam prestasi dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 18 dengan persentase 54,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 18 orang dengan persentase 54,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.9 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X₁

Seluruh pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,1
2	Tidak Setuju	4	12,1
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	6	18,2
5	Sangat Setuju	20	60,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Seluruh pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, ragu-ragu berjumlah 0 dengan persentase 0%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 20 dengan persentase 60,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 20 orang dengan persentase 60,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 0 dengan persentase 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X₁

Promosi jabatan dilakukan setiap periode anggaran				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1	
2	Tidak Setuju	1	3,0	
3	Ragu-ragu	2	6,1	
4	Setuju	6	18,2	
5	Sangat Setuju	20	60,6	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Promosi jabatan dilakukan setiap periode anggaran” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 20 dengan persentase 60,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 20 orang dengan persentase 60,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.11 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X₁

Pegawai yang memiliki hasil performa pekerjaan memuaskan akan mendapatkan bonus dalam bentuk tambahan gaji

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	
2	Tidak Setuju	2	6,1	
3	Ragu-ragu	4	12,1	
4	Setuju	8	24,2	
5	Sangat Setuju	18	54,6	
Total		45	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai yang memiliki hasil performa pekerjaan memuaskan akan mendapatkan bonus dalam bentuk tambahan gaji” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, ragu-ragu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, sangat setuju berjumlah 18 dengan persentase 54,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 18 orang dengan persentase 54,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.12 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X₁

Instansi memberikan sistem bonus untuk memotivasi pegawai			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,0
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	4	12,1
4	Setuju	3	9,1
5	Sangat Setuju	24	72,8
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Instansi memberikan sistem bonus untuk memotivasi pegawai” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, dan sangat setuju berjumlah 24 dengan persentase 72,8%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 24 orang dengan persentase 72,8%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.13 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X₁

Pemberian bonus dilakukan secara personal			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1
2	Tidak Setuju	2	6,1
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	4	12,1
5	Sangat Setuju	22	66,7

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	33	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pembinaan dan pengembangan dilakukan secara personal” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, dan sangat setuju berjumlah 22 dengan persentase 66,7%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 22 orang dengan persentase 66,7%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.14 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X₁

Pegawai yang mencapai kinerja terbaik akan selalu di apresiasi melalui penghargaan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	15,2
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	7	21,2
4	Setuju	8	24,2
5	Sangat Setuju	12	36,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai yang mencapai kinerja terbaik akan selalu di apresiasi melalui penghargaan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, dan sangat setuju berjumlah 12 dengan persentase 36,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 12 orang dengan persentase 36,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.15 Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel X₁

Instansi mengedepankan kenyamanan pegawai dalam bekerja		Frekuensi	Persentase
No.	Jawaban		
1	Sangat Tidak Setuju	8	24,2
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	2	6,1
4	Setuju	6	18,2
5	Sangat Setuju	17	51,5
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Instansi mengedepankan kenyamanan pegawai dalam bekerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 17 dengan persentase 51,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 17 orang dengan persentase 51,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.16 Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel X₁

Apresiasi dan pengakuan diberikan tanpa pertimbangan personal dan tanpa adanya indikasi kepentingan pribadi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	21,2
2	Tidak Setuju	2	6,1
3	Ragu-ragu	3	9,1
4	Setuju	0	0
5	Sangat Setuju	21	63,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Apresiasi dan pengakuan diberikan tanpa pertimbangan personal dan tanpa adanya indikasi kepentingan pribadi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, ragu-ragu berjumlah 3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, dan sangat setuju berjumlah 0 dengan persentase 63,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 21 orang dengan persentase 63,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.17 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X₂

Instansi menyediakan fasilitas bagi pegawai perihal tata tertib untuk dapat selalu dipelajari

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	21,2
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	4	12,1
5	Sangat Setuju	21	63,7
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Instansi menyediakan fasilitas bagi pegawai perihal tata tertib untuk dapat selalu dipelajari” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, dan sangat setuju berjumlah 21 dengan persentase 63,7%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 21 orang dengan persentase 63,7%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.18 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X₂

Bagi pegawai yang melanggar tata tertib akan mendapatkan sanksi sesuai dengan prosedur instansi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	21,2
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	11	33,3
5	Sangat Setuju	14	42,5
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Bagi pegawai yang melanggar tata tertib akan mendapatkan sanksi dengan prosedur instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju 7 dengan persentase 21,2%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 0 dengan persentase 0%, setuju berjumlah 11 dengan persentase 33,3%, dan sangat setuju berjumlah 14 dengan persentase 42,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 14 orang dengan persentase 42,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.19 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X₂

Tata tertib yang digunakan oleh instansi diperuntukkan pada seluruh pegawai dan jabatan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	6	18,2
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	3	9,1
5	Sangat Setuju	23	69,7
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Tata tertib yang digunakan oleh instansi diperuntukkan pada seluruh pegawai dan jabatan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, dan sangat setuju berjumlah 23 dengan persentase 69,7%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 23 orang dengan persentase 69,7%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.20 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X₂

Teguran selalu diberikan kepada pegawai yang memiliki kesalahan dalam pekerjaannya				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	
2	Tidak Setuju	2	6,1	
3	Ragu-ragu	3	9,1	
4	Setuju	7	21,2	
5	Sangat Setuju	19	57,5	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Teguran selalu diberikan kepada pegawai yang memiliki kesalahan dalam pekerjaannya” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Tabel 4.21 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X₂

Setiap teguran tidak menjatuhkan tetapi sifatnya mengingatkan				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	7	21,2	
2	Tidak Setuju	2	6,1	
3	Ragu-ragu	5	15,2	
4	Setuju	5	15,2	
5	Sangat Setuju	14	42,3	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap teguran tidak menjatuhkan tetapi sifatnya mengingatkan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

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

ragu-ragu berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2% dan sangat setuju berjumlah 14 dengan persentase 42,3%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 14 orang dengan persentase 42,3%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Tabel 4.22 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X₂

Pemberian teguran dilakukan secara individu tanpa diketahui rekan kerja pegawai

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	15,2
2	Tidak Setuju	3	9,1
3	Ragu-ragu	7	21,2
4	Setuju	3	9,1
5	Sangat Setuju	15	45,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pemberian teguran dilakukan secara individu tanpa diketahui rekan kerja pegawai” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, dan sangat setuju berjumlah 15 dengan persentase 45,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 15 orang dengan persentase 45,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju dan setuju yaitu 3 dengan persentase 9,1%.

Tabel 4.23 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X₂

Hukuman dilakukan secara tegas tanpa memandang jabatan pegawai

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1
2	Tidak Setuju	5	15,2
3	Ragu-ragu	3	9,1
4	Setuju	8	24,2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Sangat Setuju	13	39,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Hukuman diberikan secara tegas tanpa memandang jabatan pegawai” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, dan sangat setuju berjumlah 13 dengan persentase 39,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 13 orang dengan persentase 39,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 3 dengan persentase 9,1%.

Tabel 4.24 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X₂

Pemberian hukuman sesuai dengan prosedur instansi			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1
2	Tidak Setuju	6	18,2
3	Ragu-ragu	2	6,1
4	Setuju	6	18,2
5	Sangat Setuju	15	45,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pemberian hukuman sesuai dengan prosedur instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, tidak setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 15 dengan persentase 45,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 15 orang dengan persentase 45,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X₂

Pemberian hukuman murni karena kesalahan dari pegawai tanpa adanya indikasi permasalahan antar personal				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	7	21,2	
2	Tidak Setuju	5	15,2	
3	Ragu-ragu	1	3,0	
4	Setuju	1	3,0	
5	Sangat Setuju	19	57,6	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pemberian hukuman murni karena kesalahan dari pegawai tanpa adanya indikasi permasalahan antar personal” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu dan setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.26 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y

Setiap pegawai patuh dan taat terhadap peraturan instansi				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,1	
2	Tidak Setuju	8	24,2	
3	Ragu-ragu	0	0	
4	Setuju	4	12,1	
5	Sangat Setuju	18	54,6	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai patuh dan taat terhadap peraturan instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, ragu-ragu berjumlah 0 dengan persentase 0%, setuju berjumlah 4 dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

persentase 12,1%, dan sangat setuju berjumlah 18 dengan persentase 54,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 18 orang dengan persentase 54,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.27 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y

Kepatuhan pegawai terhadap peraturan didasari dengan loyalitas terhadap instansi			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,1
2	Tidak Setuju	8	24,2
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	10	30,3
5	Sangat Setuju	11	33,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Kepatuhan pegawai terhadap peraturan didasari dengan loyalitas terhadap instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 10 dengan persentase 30,3%, dan sangat setuju berjumlah 11 dengan persentase 33,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 11 orang dengan persentase 33,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.28 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Y

Setiap pegawai sadar akan jabatan dan kewenangan yang dimiliki			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	15,2
2	Tidak Setuju	4	12,1
3	Ragu-ragu	3	9,1
4	Setuju	2	6,1
5	Sangat Setuju	19	57,5
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap orang yang sadar akan jabatan dan kewenangan yang dimiliki” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria setuju yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Tabel 4.29 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y

Pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	15,2
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	8	24,2
5	Sangat Setuju	18	54,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, dan sangat setuju berjumlah 18 dengan persentase 54,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 18 orang dengan persentase 54,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.30 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y

Pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaannya				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,1	
2	Tidak Setuju	4	12,1	
3	Ragu-ragu	2	6,1	
4	Setuju	6	18,2	
5	Sangat Setuju	19	57,5	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaannya” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Tabel 4.31 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y

Pegawai selalu mengedepankan pekerjaan di saat jam operasional kerja dari pada kepentingan pribadi				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,0	
2	Tidak Setuju	5	15,2	
3	Ragu-ragu	2	6,1	
4	Setuju	5	15,2	
5	Sangat Setuju	20	60,5	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai selalu mengedepankan pekerjaan di saat jam operasional kerja dari pada kepentingan pribadi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

persentase 6,1%, setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, dan sangat setuju berjumlah 22 dengan persentase 60,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 20 orang dengan persentase 60,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.32 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y

Kerjasama yang terjadi antar pegawai berjalan dengan baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	8	24,2
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	2	6,1
5	Sangat Setuju	22	66,7
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Kerjasama yang terjadi antar pegawai berjalan dengan baik” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, dan sangat setuju berjumlah 22 dengan persentase 66,7%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 22 orang dengan persentase 66,7%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.33 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Y

Masing-masing pegawai memiliki toleransi yang tinggi dalam bekerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	3	9,1
4	Setuju	6	18,2
5	Sangat Setuju	19	57,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Masin... pegawai memiliki toleransi yang tinggi dalam bekerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.34 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Y

Pegawai tidak akan segan memberikan arahan kepada rekan kerja yang kurang memahami pekerjaannya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	15,2
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	7	21,2
5	Sangat Setuju	19	57,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai tidak akan segan memberikan arahan kepada rekan kerja yang kurang memahami pekerjaannya” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Y

Pegawai selalu bangga dengan instansi tempatnya bekerja				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	
2	Tidak Setuju	2	6,1	
3	Ragu-ragu	4	12,1	
4	Setuju	10	30,3	
5	Sangat Setuju	17	51,5	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai selalu bangga dengan instansi tempatnya bekerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, ragu-ragu berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, setuju berjumlah 10 dengan persentase 30,3%, dan sangat setuju berjumlah 17 dengan persentase 51,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 17 orang dengan persentase 51,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.36 Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel Y

Pegawai menjaga kebersihan instansi				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	15	45,5	
2	Tidak Setuju	3	9,1	
3	Ragu-ragu	0	0	
4	Setuju	1	3,0	
5	Sangat Setuju	14	42,4	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai menjaga kebersihan instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 15 dengan persentase 45,5%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 0 dengan persentase 0%, setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, dan sangat setuju berjumlah 14 dengan persentase 42,4%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat tidak setuju yaitu 15 orang dengan persentase 45,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.37 Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel Y

Pegawai bersama-sama menjaga fasilitas dan keamanan instansi			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	12	36,4
2	Tidak Setuju	3	9,1
3	Ragu-ragu	2	6,1
4	Setuju	0	0
5	Sangat Setuju	16	48,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai bersama-sama menjaga fasilitas dan keamanan instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 12 dengan persentase 36,4%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, dan sangat setuju berjumlah 16 dengan persentase 48,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 16 orang dengan persentase 48,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.38 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Z

Pegawai merasa puas dengan jabatan yang dimiliki saat ini			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,1
2	Tidak Setuju	2	6,1
3	Ragu-ragu	7	21,2
4	Setuju	7	21,2
5	Sangat Setuju	15	45,4
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai merasa puas dengan jabatan yang dimiliki saat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ini dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, dan sangat setuju berjumlah 15 dengan persentase 45,4%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 15 orang dengan persentase 45,4%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju dan setuju yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Tabel 4.39 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Z

Pegawai tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya asalkan sesuai dengan tupoksi kerja pada jabatannya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	12	36,4
2	Tidak Setuju	3	9,1
3	Ragu-ragu	3	9,1
4	Setuju	2	6,1
5	Sangat Setuju	13	39,3
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.39, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya asalkan sesuai dengan tupoksi kerja pada jabatannya” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 12 dengan persentase 36,4%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, dan sangat setuju berjumlah 13 dengan persentase 39,3%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 13 orang dengan persentase 39,3%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria setuju yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Tabel 4.40 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Z

Pegawai selalu bekerja dengan perasaan aman dan nyaman			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Ragu-ragu	5	15,2
4	Setuju	7	21,2
5	Sangat Setuju	21	63,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai selalu bekerja dengan perasaan aman dan nyaman” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 5 dengan persentase 15,2%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, dan sangat setuju berjumlah 21 dengan persentase 63,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 21 orang dengan persentase 63,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.41 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Z

Pemimpin instansi adalah orang yang berkompeten di bidangnya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	12,1
4	Setuju	11	33,3
5	Sangat Setuju	18	54,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pemimpin instansi adalah orang yang berkompeten di bidangnya” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, setuju berjumlah 11 dengan persentase 33,3%, dan sangat setuju berjumlah 18 dengan persentase 54,6%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 18 orang dengan persentase 54,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.42 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Z

Setiap memberikan pekerjaan kepada pegawai, pimpinan selalu memberikan pengarahan terlebih dahulu			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,1
2	Tidak Setuju	3	9,1
3	Ragu-ragu	8	24,2
4	Setuju	3	9,1
5	Sangat Setuju	16	48,5
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap memberikan pekerjaan kepada pegawai, pimpinan selalu memberikan pengarahan terlebih dahulu” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, dan sangat setuju berjumlah 16 dengan persentase 48,5%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 16 orang dengan persentase 48,5%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju, tidak setuju, dan setuju yaitu 3 dengan persentase 9,1%.

Tabel 4.43 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Z

Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan seorang pegawai, pimpinan akan membantu dan mengarahkan untuk mencari solusi yang terbaik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,0
2	Tidak Setuju	3	9,1
3	Ragu-ragu	7	21,2
4	Setuju	4	12,1
5	Sangat Setuju	18	54,6

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	33	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jika terdapat permasalahan dalam pekerjaan seorang pegawai, pimpinan akan membantu dan mengarahkan untuk mencari solusi yang terbaik” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, dan sangat setuju berjumlah 18 dengan persentase 54,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 18 orang dengan persentase 54,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.44 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Z

Pegawai yang bekerja di instansi ini adalah orang yang berkompeten di bidangnya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,1
2	Tidak Setuju	9	27,3
3	Ragu-ragu	2	6,1
4	Setuju	7	21,2
5	Sangat Setuju	11	33,3
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai yang bekerja di instansi ini adalah orang yang berkompeten di bidangnya” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 4 dengan persentase 12,1%, tidak setuju berjumlah 9 dengan persentase 27,3%, ragu-ragu berjumlah 2 dengan persentase 6,1%, setuju berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, dan sangat setuju berjumlah 11 dengan persentase 33,3%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 11 orang dengan persentase 33,3%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria ragu-ragu yaitu 2 dengan persentase 6,1%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.45 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Z

Setiap pegawai dalam satu bidang selalu bekerjasama dalam pekerjaan				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,1	
2	Tidak Setuju	8	24,2	
3	Ragu-ragu	3	9,1	
4	Setuju	9	27,3	
5	Sangat Setuju	10	30,3	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.45, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai dalam satu bidang selalu bekerjasama dalam pekerjaan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 24,2%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 9 dengan persentase 27,3%, dan sangat setuju berjumlah 10 dengan persentase 30,3%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 10 orang dengan persentase 30,3%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 3 dengan persentase 9,1%.

Tabel 4.46 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Z

Pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan				
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	
2	Tidak Setuju	1	3,0	
3	Ragu-ragu	7	21,2	
4	Setuju	6	18,2	
5	Sangat Setuju	19	57,6	
Total		33	100%	

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0 dengan persentase 0%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 7 dengan persentase 21,2%, setuju berjumlah 6 dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria sangat tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.47 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Z

Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja baik akan memiliki kesempatan promosi jabatan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	33,3
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	1	3,0
4	Setuju	3	9,1
5	Sangat Setuju	17	51,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja baik akan memiliki kesempatan promosi jabatan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 11 dengan persentase 33,3%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, setuju berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, dan sangat setuju berjumlah 17 dengan persentase 51,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 17 orang dengan persentase 51,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Tabel 4.48 Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel Z

Pemberian promosi hanya untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja baik dan bukan atas hubungan antar personal			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	10	30,3
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	9,1

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	1	3,0
5	Sangat Setuju	19	57,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pemberian promosi hanya untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja baik dan bukan atas hubungan antar personal” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 10 dengan persentase 30,3%, tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase 0%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, dan sangat setuju berjumlah 19 dengan persentase 57,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 57,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju yaitu 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.49 Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel Z

Pemberlakuan promosi dilakukan setiap periode anggaran			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	10	30,3
2	Tidak Setuju	1	3,0
3	Ragu-ragu	3	9,1
4	Setuju	1	3,0
5	Sangat Setuju	18	54,6
Total		33	100%

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pemberlakuan promosi dilakukan setiap periode anggaran” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 10 dengan persentase 30,3%, tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase 9,1%, setuju berjumlah 1 dengan persentase 3,0%, dan sangat setuju berjumlah 18 dengan persentase 54,6%.

Responden terbanyak menjawab pada kriteria sangat setuju yaitu 18 orang dengan persentase 54,6%, sedangkan terendah menjawab pada kriteria tidak setuju dan setuju yaitu 1 dengan persentase 3,0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Tabel 4.50 Hasil Uji Normalitas

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Reward</i>	,210	33	,601	,768	33	,200
<i>Punishment</i>	,232	33	,300	,808	33	,400
<i>Loyalitas_Pegawai</i>	,241	33	,200	,807	33	,300
<i>Kepuasan_Kerja</i>	,212	33	,101	,867	33	,201

a. *Lilliefors Significance Correction*

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui hasil uji normalitas menggunakan teknik pengujian *kolmogorov-smirnov* dan *shapiro-wilk*. Perolehan nilai signifikansi pada variabel *reward* X_1 sebesar 0,601. Kemudian variabel *punishment* X_2 sebesar 0,300. Selanjutnya variabel loyalitas pegawai Y sebesar 0,200 dan variabel kepuasan kerja Z sebesar 0,101. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah data dikatakan berdistribusi normal jika perolehan nilai signifikansi $> 0,05$. Karena jumlah responden penelitian adalah 33, maka nilai signifikansi yang diambil yaitu berdasarkan teknik pengujian *kolmogorov-smirnov*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data penelitian berdistribusi normal, karena perolehan seluruh nilai signifikansi $> 0,05$. Nilai signifikansi terbesar berada pada variabel *reward* X_1 yaitu 0,601. Sedangkan nilai signifikansi terendah berada pada variabel kepuasan kerja Z yaitu 0,101.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.51 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,494	3,058		,815	,421		
	Reward	1,015	,102	1,046	9,975	,000	,361	2,772
	Punishment	-,159	,120	-,139	-1,329	,194	,361	2,772

a. Dependent Variable: *Loyalitas_Pegawai*

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui hasil uji multikolinearitas berupa nilai *tolerance* dan VIF. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah data dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas, karena seluruh nilai *tolerance* > 0,10 atau seluruh nilai VIF < 10.

3. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.52 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,881	,873	5,021

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

b. Dependent Variable: *Loyalitas_Pegawai*

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.52, diketahui nilai *R square* sebesar 0,939 dan *R square* sebesar 0,881. Hal ini berarti pengaruh yang diberikan oleh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0,939 atau 93,9%. Kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,881 atau 88,1% sisanya (11,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

b) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.53 Hasil Regresi Linear Sederhana X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,259	3,091		,731	,470
Reward	,907	,062	,935	14,658	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Tabel 4.54 Hasil Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,610	5,307		3,507	,001
Punishment	,795	,147	,697	5,414	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.53 dan 4.54, maka diketahui persamaan regresi sederhana yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$1) Y = 2,259 + 0,907X_1$$

Persamaan tersebut berarti:

- (a) Konstanta sebesar 2,259, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel loyalitas pegawai Y sebesar 2,259.
- (b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,907 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai *reward* X_1 , maka nilai loyalitas pegawai Y bertambah sebesar 0,907 atau 90,7%. Koefisien

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *reward* X_1 terhadap loyalitas pegawai Y adalah positif.

$$2) Y = 18,610 + 0,795 X_2$$

Persamaan tersebut berarti:

- (a) Konstanta sebesar 18,610, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel loyalitas pegawai Y sebesar 18,610.
- (b) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,795 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai *punishment* X_2 , maka nilai loyalitas pegawai Y bertambah sebesar 0,795 atau 79,5%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *punishment* X_2 terhadap loyalitas pegawai Y adalah positif.

c) Uji t

Berdasarkan tabel 4.53 dan 4.54, diketahui perolehan nilai t_{hitung} *reward* X_1 adalah 14,658 dan *punishment* X_2 sebesar 5,414. Kemudian perolehan nilai t_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 33 orang adalah 1,692. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* X_1 berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Y, karena $14,658 > 1,692$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian *punishment* X_2 berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Y, karena $5,414 > 1,692$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d) Uji Statistik Moderasi

Tabel 4.55 Hasil Uji Statistik Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,262	3,248		9,316	,000
Kepuasan_Kerja	-,583	,138	-,577	-4,231	,000
X1M	,022	,003	1,721	8,330	,000
X2M	-,005	,002	-,314	-2,242	,033

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Tabel 4.56 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,494	3,058		,815	,421
Reward	1,015	,102	1,046	9,975	,000
Punishment	-,159	,120	-,139	-1,329	,194

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai

Sumber: Olah Data 2025 Menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.55 dan 4.56, diketahui persamaan statistik moderasi yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + b_4X_1X_2M + e$$

$$Y = 30,262 + 1,046X_1 - 0,139X_2 - 0,145X_1X_2 - 0,540 X_1X_2M + 5\%$$

Persamaan tersebut berarti:

- 1) Konstanta sebesar 30,262, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel loyalitas pegawai Y sebesar 30,262.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 1,046 berarti bahwa setiap penambahan 5% nilai *reward* X_1 , maka nilai loyalitas pegawai Y bertambah sebesar 1,046 atau 104,6%.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,139 berarti bahwa setiap penambahan 5% nilai *punishment* X_1 , maka nilai loyalitas pegawai Y berkurang sebesar 0,139 atau 13,9%.
- 4) Koefisien X_1X_2 0,145 berarti bahwa setiap penambahan 5% *reward* X_1 dan *punishment* X_2 , maka nilai loyalitas pegawai Y berkurang sebesar 0,145 atau 14,5%.
- 5) Koefisien regresi X_1X_2M 0,540 berarti bahwa setiap penambahan 5% nilai *reward* X_1 dan *punishment* X_2 setelah melalui kepuasan kerja M, maka nilai loyalitas pegawai Y akan berkurang sebesar 0,540 atau 54,0%.

e) Analisis Moderasi

Berdasarkan hasil uji statistik moderasi, persamaan analisis moderasi yang diperoleh yaitu:

$$Y = b_1X + b_2M + b_3XM$$

$$Y = -0,145X - 0,540M + 0,0783XM$$

Dari persamaan tersebut, hasil moderasi yang diperoleh adalah:

- 1) Setiap penambahan 5% nilai *reward* X_1 dan *punishment* X_2 akan mempengaruhi loyalitas pegawai Y berupa penurunan sebesar 0,145 atau 14,5%.
- 2) Setiap penambahan 5% nilai kepuasan kerja M akan memoderasi pengaruh *reward* X_1 dan *punishment* X_2 terhadap loyalitas pegawai Y sebesar 0,540 atau 54,0%.
- 3) Setiap *reward* X_1 dan *punishment* X_2 memberikan pengaruh terhadap loyalitas pegawai Y, maka kepuasan kerja M akan memoderasi pengaruh tersebut sebesar 0,0783 atau 7,83%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Reward* terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau

Reward adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas prestasi, sumbangsih, atau perilaku baiknya. Seorang pegawai akan meningkatkan loyalitasnya terhadap organisasi ketika mendapatkan *reward*. Penelitian ini mendapatkan hasil *reward* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. Sumbangan pengaruh yang diberikan *reward* terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,907 atau 90,7%.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Imaniyah, K., Firdaus, M. A., & Agung, S.(2022) dimana *reward* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Pegawai yang loyal akan selalu mendukung kemajuan organisasi tempat bekerja. Sehingga BNN Kota Lubuklinggau perlu menjaga proses dan aturan pemberian *reward* yang saat ini dijalankan agar loyalitas pegawai tetap terjaga.

4.3.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau

Punishment atau hukuman adalah tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai bentuk sanksi atas pelanggaran atau kesalahan yang telah dilakukan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki tingkah laku dan mencegahnya terulang kembali. Pegawai yang baik jika mendapatkan hukuman akan membuatnya termotivasi untuk memperbaiki diri. Namun bagi pegawai yang memiliki loyalitas yang kurang baik akan menjadikan hukuman sebagai sebab penurunan kinerja. Penelitian ini menghasilkan *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. sumbangan pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,795 atau 79,5%.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022) yang menyatakan bahwa *punishment* yang tepat akan meningkatkan loyalitas pegawai kepada instansi. Pemberian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

hukuman memang diperlukan pada setiap organisasi, tetapi pemberian hukuman harus ditujukan demi memajukan organisasi. Pemberian hukuman yang tepat akan meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya dan menghormati instansi tempat bekerja. BNN Kota Lubuklinggau dalam memberikan hukuman harus memperhatikan dampak setelahnya. Dampak yang diinginkan yaitu meningkatkan loyalitas pegawai tersebut dan bukan sebaliknya.

4.3.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau

Reward dan *punishment* sangat diperlukan di dalam suatu organisasi. Hal tersebut berguna karena setiap pegawai yang berprestasi harus diberikan penghargaan. Selain penghargaan, pegawai yang melakukan kesalahan di dalam pekerjaan juga harus mendapatkan sanksi atas tindakannya. Kedua hal tersebut saling berkaitan demi mewujudkan loyalitas pegawai. Penelitian ini memperoleh hasil *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,939 atau 93,9%.

Penelitian Putri, V. I., Tewel, B., & Mac Donald, B. W. (2022) menyatakan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* yang sesuai akan meningkatkan loyalitas seorang pegawai. Pandangan pegawai terhadap organisasi tentu berbeda-beda, namun perbedaan itu dapat dihilangkan jika setiap pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Pemberian *reward* sudah sangat baik dilakukan oleh BNN Kota Lubuklinggau. Selain itu, *punishment* yang diperkenankan kepada pegawai sudah adil dan sesuai dengan tingkat kesalahan.

4.3.4 Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau Dimoderasi Kepuasan Kerja

Pegawai yang mendapatkan *reward* dari instansi akan memiliki reaksi yang bermacam-macam. Reaksi tersebut akan terlihat dari kepuasan mereka dalam pekerjaan. *Reward* yang baik adalah penghargaan yang tepat guna. Penelitian ini menghasilkan pengaruh *reward* terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau setelah dimoderasi kepuasan kerja sebesar 0,540 atau 54,0%.

Penelitian Putri, V. I., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2022) menyatakan bahwa pemberian *reward* yang sesuai dengan harapan pegawai akan memicu kepuasan kerjanya kemudian akan berimbas kepada loyalitas yang dimiliki. Kepuasan kerja akan ditunjukkan dari hasil kinerja pegawai. Jika kerjanya baik pegawai tersebut cenderung loyal kepada organisasi. BNN Kota Lubuklinggau harus memperhatikan pemberian *reward* kepada pegawainya seperti sudah sesuai harapan pegawai dan kebutuhan pegawai atau tidak.

4.3.5 Pengaruh *Punishment* Terhadap Loyalitas Pegawai BNN Kota Lubuklinggau Dimoderasi Kepuasan Kerja

Pegawai yang loyal akan patuh pada setiap peraturan instansi tempat bekerja. Mereka akan menghindari kesalahan dalam pekerjaannya dan bertanggung jawab kepada pekerjaan. Setiap pegawai melakukan kesalahan, maka harus diberikan hukuman. Penyesuaian hukuman dengan tingkat kesalahan harus dilakukan. Karena pegawai yang tidak puas dengan hukuman yang diberikan mengakibatkan penurunan loyalitasnya. Penelitian ini menghasilkan pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau setelah dimoderasi kepuasan kerja sebesar 0,0783 atau 7,83%.

Penelitian Putri, V. I., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2022) juga menyatakan *punishment* yang baik adalah yang sesuai dengan tingkat kesalahan pegawai. Hukuman tidak memandang hubungan personal yang berarti pemberlakuan hukuman harus adil. Tindakan BNN Kota Lubuklinggau dalam memberikan hukuman kepada pegawainya harus menghilangkan korelasi antar pegawai. Agar pegawai merasakan keadilan di dalam instansi dan loyalitas pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

PDF

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan akhir penelitian ini adalah:

- a. *Reward* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. Sumbangan pengaruh yang diberikan *reward* terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,907 atau 90,7%. Hal tersebut berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai *reward*, maka nilai loyalitas pegawai Y bertambah sebesar 0,907 atau 90,7%.
- b. *Punishment* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. sumbangan pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,795 atau 79,5%. Hal tersebut berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai *punishment* X_2 , maka nilai loyalitas pegawai Y bertambah sebesar 0,795 atau 79,5%.
- c. *Reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,939 atau 93,9%. Kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,881 atau 88,1% sisanya (11,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
- d. Pengaruh *reward* terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau setelah dimoderasi kepuasan kerja sebesar 0,540 atau 54,0%. Setiap penambahan 5% nilai kepuasan kerja M akan memoderasi pengaruh *reward* X_1 terhadap loyalitas pegawai Y sebesar 0,540 atau 54,0%.
- e. Pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pegawai BNN Kota Lubuklinggau setelah dimoderasi kepuasan kerja sebesar 0,0783 atau 7,83%. Setiap *punishment* X_2 memberikan pengaruh terhadap loyalitas pegawai Y, maka kepuasan kerja M akan memoderasi pengaruh tersebut sebesar 0,0783 atau 7,83%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diperoleh pada penelitian ini adalah:

- a. BNN Kota Lubuklinggau menjaga proses dan aturan pemberian *reward* yang saat ini dijalankan agar loyalitas pegawai tetap terjaga.
- b. BNN Kota Lubuklinggau dalam memberikan hukuman harus memperhatikan dampak setelahnya. Dampak yang diinginkan yaitu meningkatkan loyalitas pegawai tersebut dan bukan sebaliknya.
- c. BNN Kota Lubuklinggau harus memperhatikan pemberian *reward* kepada pegawainya seperti sudah sesuai harapan pegawai dan kebutuhan pegawai atau tidak.
- d. Tindakan BNN Kota Lubuklinggau dalam memberikan hukuman kepada pegawainya harus menghilangkan korelasi antar pegawai. Agar pegawai merasakan keadilan di dalam instansi dan loyalitas pegawai akan meningkat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Falaq, A., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). *The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Amaludin, A. (2021). Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(1), 1–12.
- Arinalhaq, R., & Eliza, D. (2022). Dampak Pemberian Reward and Punishment Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Usia Dini. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(1), 1925–1930. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i1.2697>
- Ariyanti, A. E. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris pada PDAM Kota Magelang). *Jurnal Ilmiah*, 1–60.
- Burhan, M., John E.H.J. FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 487–501. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.74>
- Gumay, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 323–332. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.384>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Imaniyah, K., & Firdaus, M. A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Anugrah Mitra Investa. *Syahrum Agung Manager*, 5(1), 37–45.
- Kee, Y., Rahayu, A. N., & Setiawan, D. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA SWISS-BELHOTEL HARBOUR BAY, BATAM. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 1–6. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1257>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Kumari, K., Ali, S. B., Khan, N. un N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(November), 401–420.
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Santang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 679–687.
- Latiep dkk. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Mambrasar, R., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2021). Effect of Work Environment, Reward, Punishment and Work Discipline on Organizational n Organizational Commitment (Study on Employees n Employees of the Regional Financial Management Agency he Regional Financial Management Agency of Tambrauw Regency, West . *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(6), 48–59.
- Mandagi, G. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(4), 297–300.
- Mayangsari, N. L. (2021). Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya. 1–111. [http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/46408%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/46408/2/Nur Lailiya Mayangsari_B94217060.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/46408%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/46408/2/Nur%20Lailiya%20Mayangsari_B94217060.pdf)
- Nada, A. S., & Kuntadi, C. (2023). Faktor-faktor yang mampengaruhi Loyalitas Karyawan: Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi. *SAMMAJIVA Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 136–147.
- Octario, O. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Prasetyo, K. E. (2021). PENGARUH REWARD TERHADAP LOYALITAS DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA. *UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA*, 75(17), 399–405.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Putri, V. I., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2022). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Cabang Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 207. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39582>
- Rahayuningsih, S. K. (2022). Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Penerapan Reward And Punishment Di SD Negeri 2 Cilimus Kecamatan Cilimus UNISA Edu, 6, 9791–9801.
- Sandra, E. (2021). The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business and Management Review*, 2(1), 001–011. <https://doi.org/10.47153/jbmr21.822021>
- Sari, R., Farah, D., Zahra, A., & Widjojo, J. (2024). Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja : Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. 2(2), 1–8.
- Septiawan, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai.
- Shalsya, N., & Batu, R. L. (2024). Loyalitas Karyawan pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (Tinjauan dari Reward dan Punishment). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 7(1), 61–67. <https://doi.org/10.32500/jematech.v7i1.5563>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D*.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>
- Wesmi, Suatrina, Y., Despatriani, & Amra, A. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *ECo-Buss*, 6(3), 1577–1589. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1235>
- Yeni, D. F., Putri, S. L., & Setiawati, M. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Siswa Smp N 1 X Koto Diatas. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 10(2), 133–140.

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




LP2	Pearson Correlation	,797**	1	,450*	,560*	,640**	,065	,105	,000	-,047	-,065	-,026	,524	
	Sig. (2-tailed)	,000		,047	,010	,002	,006	,786	,660	1,000	,845	,787	,914	,063
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP3	Pearson Correlation	,527*	,450*	1	,783**	,704**	,758**	-,116	-,228	-,127	,154	,087	,076	,512
	Sig. (2-tailed)	,017	,047		,000	,001	,000	,625	,335	,594	,516	,715	,751	,071
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP4	Pearson Correlation	,619**	,560*	,783**	1	,605**	,664**	-,119	-,144	-,111	-,148	-,122	-,138	,514
	Sig. (2-tailed)	,004	,010	,000		,005	,001	,618	,544	,641	,535	,608	,563	,178
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP5	Pearson Correlation	,707**	,640**	,704**	,605**	1	,760**	-,214	-,212	-,280	-,084	-,070	-,122	,592
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,005		,000	,366	,369	,232	,724	,770	,607	,212
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP6	Pearson Correlation	,473*	,593**	,758**	,664**	,760**	1	,188	,166	,056	,204	,230	,176	,608**
	Sig. (2-tailed)	,035	,006	,000	,001	,000		,428	,485	,815	,389	,329	,457	,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP7	Pearson Correlation	-,155	,065	-,116	-,119	-,214	,188	1	,831**	,738**	,665**	,732**	,769**	,763**

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



	Sig. (2-tailed)	,515	,786	,625	,618	,366			,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP8	Pearson Correlation	-,151	,105	-,228	-,144	-,212	,166	,831**	1	,850**	,559*	,675**	,679**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,526	,660	,335	,544	,369	,485	,000		,000	,010	,001	,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP9	Pearson Correlation	-,078	,000	-,127	-,111	-,280	,056	,738**	,850**	1	,558*	,635**	,687**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,744	1,000	,594	,641	,232	,815	,000	,000		,011	,003	,001	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP10	Pearson Correlation	-,251	-,047	,154	-,148	-,084	,204	,665**	,559*	,558*	1	,882**	,936**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,285	,845	,516	,535	,724	,389	,001	,010	,011		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP11	Pearson Correlation	-,199	-,065	,087	-,122	-,070	,230	,732**	,675**	,635**	,882**	1	,913**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,401	,787	,715	,608	,770	,329	,000	,001	,003	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LP12	Pearson Correlation	-,213	-,026	,076	-,138	-,122	,176	,769**	,679**	,687**	,936**	,913**	1	,810**
	Sig. (2-tailed)	,368	,914	,751	,563	,607	,457	,000	,001	,001	,000	,000		,000

N	20	20	20	20	20		20	20	20	20	20	20	20
---	----	----	----	----	----	---	----	----	----	----	----	----	----

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	13



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	13

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Reward	,210	33	,601	,768	33	,200
Punishment	,232	33	,300	,808	33	,400
Loyalitas_Pegawai	,241	33	,200	,807	33	,300
Kepuasan_Kerja	,212	33	,101	,867	33	,201

a. Lilliefors Significance Correction



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,494	3,058		,815	,421		
	Reward	1,015	,102	1,046	9,975	,000	,361	2,772
	Punishment	-,159	,120	-,139	-1,329	,194	,361	2,772

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,494	3,058		,815	,421
	Reward	1,015	,102	1,046	9,975	,000
	Punishment	-,159	,120	-,139	-1,329	,194

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,881	,873	5,021

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,259	3,091		,731	,470
	Reward	,907	,062	,935	14,658	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,610	5,307		3,507	,001
	Punishment	,795	,147	,697	5,414	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,262	3,248		9,316	,000
	Kepuasan_Kerja	-,583	,138	-,577	-4,231	,000
	X1M	,022	,003	1,721	8,330	,000
	X2M	-,005	,002	-,314	-2,242	,033

a. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,905	,895	4,567

a. Predictors: (Constant), X2M, Kepuasan_Kerja, X1M

b. Dependent Variable: Loyalitas_Pegawai



-) Tabulasi Uji Perbandingan

Responden	Indikator												Total
	Gaji			Promosi			Bonus			Apresiasi dan Pengakuan			
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
1	3	1	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	44
2	3	1	5	3	4	4	4	4	5	3	3	5	44
3	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	51
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	52
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	56
6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	55
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	55
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	1	1	49
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	23

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



Responden	Indikator									Total
	Tata Tertib			Teguran			Hukuman			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	5	3	4	1	3	4	4	3	32
2	4	4	4	5	4	5	3	3	5	37
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
4	5	4	4	4	3	1	4	4	2	31
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
11	5	4	5	5	3	3	5	5	5	40
12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
16	1	1	5	4	2	2	3	1	1	20
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	1	1	1	3	1	2	2	2	1	14

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



Responden	Indikator												Total
	Kepatuhan Terhadap Peraturan			Tanggung Jawab terhadap Tugas			Kerjasama dengan Rekan Kerja			Rasa Memiliki Terhadap Organisasi			
	LP1	LP2	LP3	LP4	LP5	LP6	LP7	LP8	LP9	LP10	LP11	LP12	
1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	1	1	46
2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	2	2	46
3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	2	3	49
4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	3	1	1	41
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
6	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	2	2	48
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
9	5	4	5	4	5	4	1	2	3	4	1	1	39
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
11	5	4	5	5	5	4	1	1	1	3	1	1	36
12	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	52
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
16	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	4	5	5	5	5	1	1	1	4	1	1	37
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	2	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	40

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



Responden	Indikator												Total
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan			Kepuasan Terhadap Supervisi Pemimpin			Kepuasan Terhadap Rekan Kerja			Kesempatan Promosi			
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	
1	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	1	1	29
2	2	1	4	3	5	3	4	4	4	2	5	5	42
3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
4	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	3	1	3	4	3	2	2	2	3	1	1	1	26
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	2	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	23
12	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	46
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	3	2	5	4	3	3	2	2	3	1	1	1	30
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58

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



23	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	21
24	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1	5	24
25	2	1	2	1	1	3	3	1	1	3	5	26
26	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	5	24
27	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	21
28	1	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	20
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	50
31	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	18
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	5	3	2	5	3	1	5	5	3	4	45

Responden	Indikator									Total
	Tata Tertib			Teguran			Hukuman			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	5	3	4	1	3	4	4	3	32
2	4	4	4	5	4	5	3	3	5	37
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
4	5	4	4	4	3	1	4	4	2	31
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
11	5	4	5	5	3	3	5	5	5	40

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



12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
16	1	1	5	4	2	2	3	1	1	20
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	1	1	1	3	1	2	2	2	1	14
21	1	1	1	4	1	2	2	2	1	15
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10
25	5	5	5	4	2	3	2	2	2	30
26	5	5	5	4	3	3	2	2	2	31
27	3	1	5	3	3	3	2	2	2	24
28	1	1	1	3	3	3	3	3	2	20
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	4	4	5	2	1	1	1	2	1	21
31	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	5	5	3	5	5	4	39

Responden	Indikator				Total
	Kepatuhan Terhadap Peraturan	Tanggung Jawab terhadap Tugas	Kerjasama dengan Rekan Kerja	Rasa Memiliki Terhadap Organisasi	

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



	LP1	LP2	LP3	LP4	LP5	PDF	LP7	LP8	LP9	LP10	LP11	LP12	
1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	1	1	46
2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	2	2	46
3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	2	3	49
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	1	1	45
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
6	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	50
7	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	56
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	1	48
10	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
11	5	4	5	5	5	4	1	5	5	3	1	1	44
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	55
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
15	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
16	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
18	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1	47
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
20	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	15
24	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	19
25	2	2	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	21

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

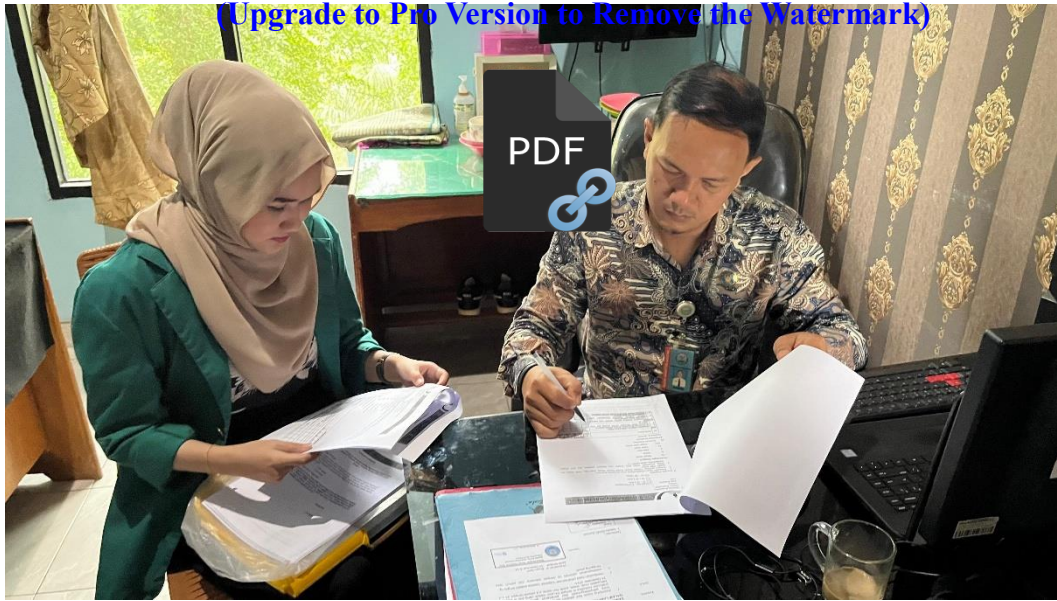


14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	3	2	5	4	3	3	2	2	3	1	1	1	30
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	19
24	3	2	4	4	3	3	2	2	3	1	1	1	29
25	3	2	5	4	3	3	2	2	4	1	1	1	31
26	3	1	4	4	3	3	2	3	4	1	1	2	31
27	3	3	4	4	3	3	2	3	4	1	1	1	32
28	4	1	4	4	4	4	3	3	4	1	3	1	36
29	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	52
30	5	1	5	5	1	5	1	4	5	5	5	5	47
31	4	1	5	5	1	5	1	4	5	5	5	5	46
32	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	40
33	4	4	5	4	3	3	3	2	2	4	5	3	42

-) Dokumentasi Penelitian

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)



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



Dokumentasi penyebaran kuesioner penelitian di BNN Kota Lubuklinggau dan uji perbandingan di BNN Kabupaten Musi Rawas.

-) Surat Balasan Uji Perbandingan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
KABUPATEN MUSI RAWAS
Jalan Pangeran Meli Komplek Perkantoran Pemkab Musi Rawas
Muara Beliti (31661)
BNNK MUSI RAWAS Telp : (0) Email : bnn.kabmura@gmail.com

Nomor : B/339/XII/KA/TU.00.01/2024 Muara Beliti, 18 Desember 2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Peretujuan Izin Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner)

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan
di -
Lubuklinggau




1. Rujukan :
a. Undang – Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika;
b. Peraturan Presiden Nomor 47 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 23 tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
c. Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 06 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota;
d. Surat Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Nomor : 1520/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024, tanggal 14 Desember 2024, perihal ;
Pemohonan Izin Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner)

2. Berdasarkan rujukan tersebut diatas, menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan tentang Pemohonan Izin Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner) Mahasiswa atas nama sebagai berikut :

Nama : Lm. Sabina
NIM : 2101010097
Program Studi : Managemen
Judul Penelitian : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Kantor BNN Kabupaten Musi Rawas.

3. Sehubungan dengan Poin 2 diatas, Pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner) di BNNK Musi Rawas dengan Ketentuan mengikuti semua aturan yang berlaku pada instansi kami.

4. Demikian Atas perhatian dan perkenannya, diucapkan terimakasih.


 Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:
Kepala Badan Narkotika Nasional
Kabupaten Musi Rawas
H. Abdul Rahman., S.T.
 

Tembusan :
1. Kepala BNNP Sumsel

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

-) Surat Izin Uji Perbandingan

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


UNIVERSITAS BINA INSAN
YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGAL PALEMBANG
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Lubuklinggau, 14 Desember 2024

Nomor : 1520/UNIV.BI/Fieshum/P
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner)

Kepada Yth.
Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Musi Rawas
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 : Lm. Sabina
NIM : 2101010097
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Kantor BNN Kota Lubuklinggau

Untuk melaksanakan Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner) di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin. Adapun hasil tersebut tidak akan disebarluaskan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

Tembusan Yth.
1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)
3. Arsip





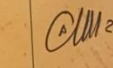
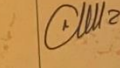
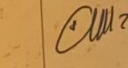
-) Lembar Bimbingan Proposal Skripsi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

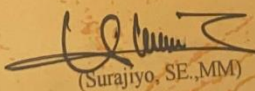
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS HUKUM DAN POLISI
LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

PDF

Nama: Lm. SABINA
Nim: 21-01-9-0097
Pembimbing 1: Dr. Jurdyo, MM
Pembimbing 2: Astri Rian, S.Pd.
Judul: Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Loyaltis Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Lubuklinggau.

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	9/9/2024	Judul	Acc judul No 2 Langut ke PJ		
2	30/9/2024	Proposal	- latar belakang kurang jelas - Manfaat penelitian - Identifikasi masalah sesuaikan dg keadaan lapangan dan indikator - Tinjauan pustaka - populasi sampel - Instrumen penelitian (bim ada)		
3	5/10/2024	Proposal	- latar belakang - Identifikasi masalah - Indikator per variabel bim ada - Metopen bim lengkap		
4	17/10/2024	Proposal	- Identifikasi masalah - Rumusan masalah - Kerangka berpikir - Sumber data		
5	22/10/2024	proposal	- Cari bukti / hasil observasi - Video / wawancara / foto - lengkapi daftar isi - Daftar tabel dll - kerangka berpikir		
6	27/10/2024	proposal	- Kerangka berpikir - lengkapi lampiran		
7	29/10/2024	proposal	Acc langut PJ		

Lubuklinggau, 09 September 2024
Ketua Program Studi Manajemen


(Surajiyo, SE.,MM)

0273-4553332 (Rektorat Universitas Bina Insan) 0812-1826-6228 (Marketing UNVI) 0852-3151-5870 (Admin UNVI) univbina.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : LM. SABINA
 Nim : 21.01.01.0093
 Pembimbing 1 : Dr. Sardiyah M.M.
 Pembimbing 2 : Astri Riance S.
 Judul : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Lubuklinggau.



NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
	6/11/24	Proposal Per judul			
	7/11/24	" Harap Keteladanan saya			
	11/11/24	" A.C.L			
	14/11/24				
	11/11/24				

Lubuklinggau, 19 November 2024

Ketua Program Studi Manajemen

(Signature)

(Surajiyo, SE.,MM)

-) Data Pegawai BNN Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PEGAWAI DI LINGKUNGAN BNN KOTA LUBUKLINGGAU

NO.	NAMA	NIP/NRP	PANGKAT/GOLONGAN	JENIS	JABATAN	TMT JABATAN	ASAL TUNJUK	STATUS PEGAWAI
1	Himawan Bagus Riyadi, S.Si	75121195	AKBP / IV.b		KEPALA BNNK	02-09-2019	POLRI	POLRI
2	Imran Rusadi, ST	198306032011011005	PENATA TK. I / III.d		KASUBBAG UMUM	01-02-2023	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
3	Heradana, SKM, M.M	197707042003122003	PENATA TK. I / III.d		KONSELOR ADIKSI AHLI MUDA	01-11-2022	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
4	Maradi Yuhfan, SH	198603232011011004	PENATA TK. I / III.d	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PENYULUH NARKOBA AHLI MUDA	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
5	Eka Triana, S.Kep	197601122003122005	PENATA TK. I / III.d	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PENYULUH NARKOBA AHLI MUDA	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
6	Novi Atriyeni, SE	197904242009032001	PENATA TK. I / III.d	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	ANALIS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
7	Dexa Afrin Sukma Cahaya, S.Sos	198712092011011004	PENATA TK. I / III.d	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	ANALIS DATA DAN INFORMASI	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
8	Ariani Sukma Mulyani, SKM	1988122420110110200	PENATA TK. I / III.d	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	KONSELOR	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
9	Sakarya, SE	198305152009011012	PENATA / III.c	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	ANALIS INTELIJEN	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
10	Helma Zusana, S.Kom., M.A.P	198508292011012000	PENATA / III.c	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PENGELOLA BARANG MILIK NEGARA	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
11	RR, Sarah Fadhilah Nafsa, SKM	199405082016012003	PENATA MUDA TK. I / III.b	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PENYULUH NARKOBA AHLI PERTAMA	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
12	Sinta Natalia Sapitri, A.Md	198212302011012003	PENATA MUDA / III.a	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	VERIFIKATOR KEJANGSARAN	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
13	Ris Andi Melita, S.KM	19970323202032001	PENATA MUDA / III.a	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PENYULUH NARKOBA AHLI PERTAMA	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
14	Joni Firdiansyah	198005092003121004	PENATA MUDA / III.b	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PENGADMINISTRASIAN UMUM SUBBAG UMUM	BNNK LUBUKLINGGAU	ORGANIK
15	Muzamli, S.H	85100517	AIPDA / II. e	POLRI	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PENYIDIK	POLRI	POLRI
16	Mohammad Andika, S.Sos, M.M	91060380	BRIGADIR / II.c	POLRI	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	ANALIS INTELIJEN	BNNK LUBUKLINGGAU	POLRI
17	Dwi Apriyani, A.Md.Kep	199404012023212012	PPPK/VII	ASN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PERAWAT TERAMPIL	BNNK LUBUKLINGGAU	PPPK

19	dr. Helvi Jayanti Windasari	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	DOKTER	01-03-2024	-	PPNPN
20	Eli Sopia E, Am.Kep	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PERAWAT	01-01-2012	-	PPNPN
21	Merisa Yunita Iskandar, S.H	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	ADM PERKANTORAN	01-06-2024	-	PPNPN
22	Desi Puspasari, S.Psi	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PETUGAS KONSELOR	01-01-2022	-	PPNPN
23	Fikky Ramadhana, S.H	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PETUGAS PASCA REHABILITASI	01-01-2021	-	PPNPN
24	Alpriyani	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PRAMUBAKTI	01-01-2012	-	PPNPN
25	Lusi Yasmita	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PRAMUBAKTI	01-01-2016	-	PPNPN
26	Yulvi Elastina, S.Sos	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	PRAMUBAKTI	01-01-2019	-	PPNPN
27	Randi Arwingki, S.H	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	DRIVER	01-01-2019	-	PPNPN
28	Suparman	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	DRIVER	01-01-2016	-	PPNPN
29	Dedi Sanjaya	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	SECURITY	01-01-2012	-	PPNPN
30	Defran Syaltri, SE	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	SECURITY	02-01-2016	-	PPNPN
31	M. Khalid	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	SECURITY	01-01-2018	-	PPNPN
32	Zainal Arifin	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	SECURITY	01-01-2018	-	PPNPN
33	M. Ichsan Fajri	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	SECURITY	01-01-2020	-	PPNPN
34	Nopitansyah	-	-	PPNPN	BNN KOTA LUBUKLINGGAU	SECURITY	01-01-2021	-	PPNPN

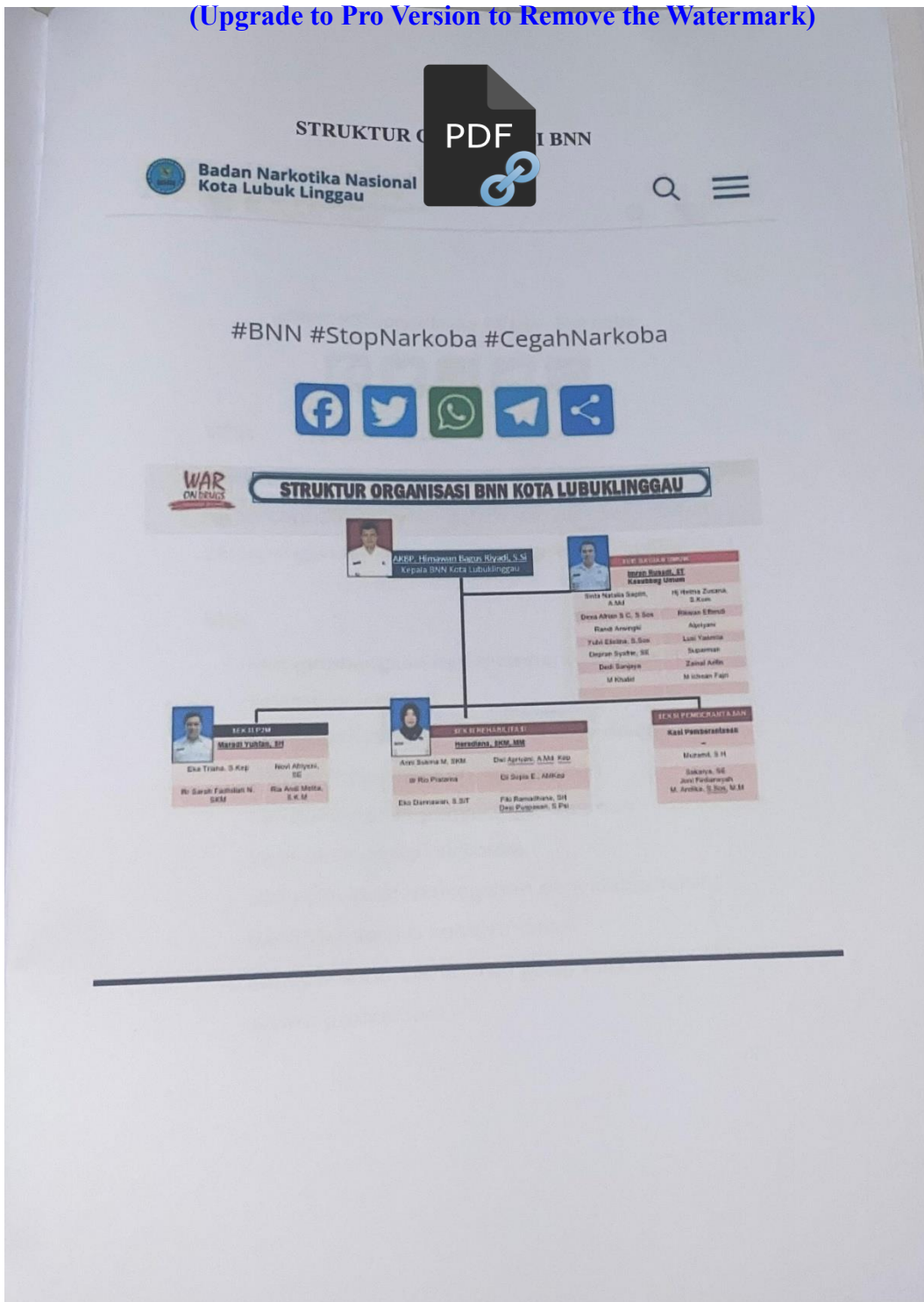
KEPALA BNN KOTA LUBUKLINGGAU


 HIMAWAN BAGUS RIYADI, S.SI

-) Struktur Organisasi BNN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



-) Visi dan Misi BNN

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

