

**PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS
SUGIH WARAS KECAMATAN RAMBANG
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI



**MARISA OKTAVIANA
2022110035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS
SUGIH WARAS KECAMATAN RAMBANG
KABUPATEN MUARA ENIM**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Prabumulih



**MARISA OKTAVIANA
2022110035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS
SUGIH WARAS KECAMATAN RAMBANG
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

Oleh:

Marisa Oktaviana

2022110035

Pembimbing I

**(Resi Marina, S.E., M.Si)
NUPTK.3958755656300002**

Prabumulih, Juni 2026

Pembimbing II

**(Herlina, S.Pd., M.Pd)
NUPTK.1858759660300092**

Ketua Program Studi Manajemen



**H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK.8352757658130193**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada 15 juni 2026.

Prabumulih, 15 juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua

Resi Marina, S.E., M.Si

NUPTK.3958755656300002

()

Anggota:

1. Herlina, S.Pd., M.Pd

NUPTK.1858759660300092

()

2. Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK.9845750651130112

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK.2544740641230233

Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK.8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marisa Oktaviana

Nim : 2022110035

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, skripsi ini benar-benar hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, Juni 2026
Yang Membuat Pernyataan



Marisa Oktaviana
NIM.2022110035

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jika bukan karena Allah yang mampukan, aku mungkin
sudah lama menyerah”
(Q.S Al-Insyirah: 05-06)

“Semua akan baik saja, Sebab tuhan tlah berjanji
setelah sempit ada kemudahan”
(Bersenja Gurau-Raim Laode)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan,
jangan kecewakan mereka.Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan
perjuangan mereka menghidupimu”

“Meski terlahir dari keluarga sederhana yang tidak memiliki gelar Pendidikan
tinggi, atas izin Allah dan do’a kedua orang tua, saya mampu membuktikan
bahwa perjuangan dapat mengantarkan saya meraih gelar sarjana”
(Marisa Oktaviana)

Kupersembahkan kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku (Bapak Paidi)
2. Pintu Syurgaku (Ibu Winarsih)
3. Adik laki-lakiku (Aldi candra dwinata & Azam Ar-rahman)
4. Adik perempuanku (Septa Viana)
5. Seluruh keluarga besarku
6. Dosen pembimbing I (Ibu Resi Marina, S.E., M.Si)
dan dosen pembimbing II (Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd)
7. Seluruh bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis
8. Seluruh Pegawai Puskesmas Sugih Waras
Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan 2022
10. Kampus dan Almamaterku

ABSTRAK

Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim

Marisa Oktaviana, 2022110035, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh punishment dan reward terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana seluruh populasi yang berjumlah 81 pegawai dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,699 > 0,05$, sedangkan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara simultan, punishment dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 5,024 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,114 atau 11,4%, yang berarti bahwa punishment dan reward mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 11,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, reward memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan punishment sehingga penerapan reward perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara optimal disertai penerapan punishment yang lebih konsisten dan efektif.

Kata Kunci: Punishment, Reward, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Effect of Punishment and Reward on Employee Performance at the Sugih Waras Community Health Center UPTD Puskesmas Sugih Waras Rambang District Muara Enim Regency

Marisa Oktaviana, 2022110035, 2026

This study aims to analyze the effect of punishment and reward on employee performance at Puskesmas Sugih Waras. The research applied a quantitative method with a descriptive approach, in which all 81 employees were used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, while the analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis with the assistance of SPSS 26. The findings revealed that partially, punishment did not have a significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of $0.699 > 0.05$, whereas reward had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.003 < 0.05$. Simultaneously, punishment and reward had a positive and significant effect on employee performance, as shown by the F-count value of $5.024 > F\text{-table } 3.11$ and a significance value of $0.009 < 0.05$. In addition, the coefficient of determination showed an R Square value of 0.114 or 11.4%, meaning that punishment and reward were able to explain 11.4% of the variation in employee performance, while the remaining percentage was influenced by other factors outside this study. Therefore, reward was found to have a more dominant role in improving employee performance compared to punishment, indicating that the implementation of reward should be maintained and optimized along with a more consistent and effective application of punishment.

Keywords: *Punishment, Reward, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Dalam proses penyusunannya, penulis memperoleh banyak dukungan, arahan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penyelesaian proposal ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Prabumulih
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih
4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si sebagai Pembimbing I atas motivasinya
5. Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd sebagai Pembimbing II atas arahan dan bimbingan
6. Bapak/Ibu staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Bapak/ibu Pegawai Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
9. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Paidi dan Ibu Winarsih, saya mengucapkan rasa hormat, cinta, dan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala pengorbanan, dukungan, serta kasih sayang yang telah diberikan selama

ini. Kalian adalah dua sosok yang sangat berjasa dalam perjalanan hidup saya, terutama dalam mengusahakan dan mendukung saya sebagai anak pertama untuk dapat menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada Bapak, saya mengucapkan terima kasih atas setiap cucuran keringat, kerja keras, dan pengorbanan yang telah dilakukan demi memenuhi kebutuhan keluarga serta mendukung pendidikan saya hingga dapat mencapai tahap ini. Sosok Bapak juga menjadi teladan bagi saya dalam memahami arti tanggung jawab, keteguhan, dan dedikasi terhadap keluarga. Kepada Ibu, saya mengucapkan terima kasih atas setiap doa, nasihat, motivasi, serta harapan yang selalu menyertai setiap langkah dan perjuangan saya dalam meraih pendidikan dan menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih atas kasih sayang, kesabaran, perhatian, serta pengorbanan yang tidak pernah berhenti dalam mendampingi perjalanan hidup saya hingga saat ini. Pada akhirnya, saya menyampaikan terima kasih yang tulus kepada kedua orang tua saya atas segala bentuk cinta, dukungan, dan pengorbanan yang tidak dapat dihitung maupun dibalas dengan apa pun.

10. Kepada ketiga adik saya tersayang, Aldi candra dwinata, Azam Ar-rahman, dan Septa Viana terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu kalian berikan selama perjalanan saya menyelesaikan pendidikan ini. Kehadiran kalian menjadi salah satu motivasi terbesar bagi saya untuk terus berjuang dan memberikan yang terbaik. Saya berharap setiap proses dan perjuangan yang saya lalui dapat menjadi pelajaran agar kalian terus semangat mengejar cita-cita, berani bermimpi besar, dan mampu meraih kesuksesan yang lebih tinggi dari kakak kalian. Semoga kalian selalu menjadi pribadi yang kuat, membanggakan kedua orang tua, serta berhasil mewujudkan seluruh impian di masa depan.
11. Kepada seluruh keluarga besar tercinta kakek, nenek, paman, bibi, serta semua persepupuan kakak, mbak, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
12. Kepada partner yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup saya, Yedi Alsantani. Terima kasih karena selalu meluangkan waktu untuk menemani, menghibur, serta memberikan semangat dalam setiap keadaan, baik

di saat suka maupun duka, sehingga saya dapat terus melangkah dan berjuang meraih impian tanpa mudah menyerah. Kehadiran dan dukungan yang diberikan menjadi salah satu sumber motivasi bagi saya untuk tetap kuat menghadapi setiap proses yang dijalani.

13. Kepada sahabat terbaikku khususnya Resti Aryani yang telah menemani setiap posesku sedari sd – sekarang semoga kita dapat mencapai cita-cita kita yang selalu kita perjuangkan.
14. Kepada teman-temanku Dina Olivia, Aniza Muthia, Arista Kaffah Biah, Regina Faramitha terimakasih sudah selalu hadir dalam setiap fase perjalanan kuliah ini, terimakasih untuk setiap tawa yang menguatkan.
15. Kepada seluruh teman-teman Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih khususnya Angkatan 2022.
16. Terakhir terimakasih kepada diriku sendiri yang telah bekerja keras berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses nya, ini adalah suatu pencapaian yang membanggakan untuk diriku sendiri.

Penulisan skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan yang disadari maupun yang belum sepenuhnya disadari. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan, serta menjadi referensi yang berguna bagi pembaca maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Aamiin.

Prabumulih, Juni 2026

Marisa Oktaviana

2022110035

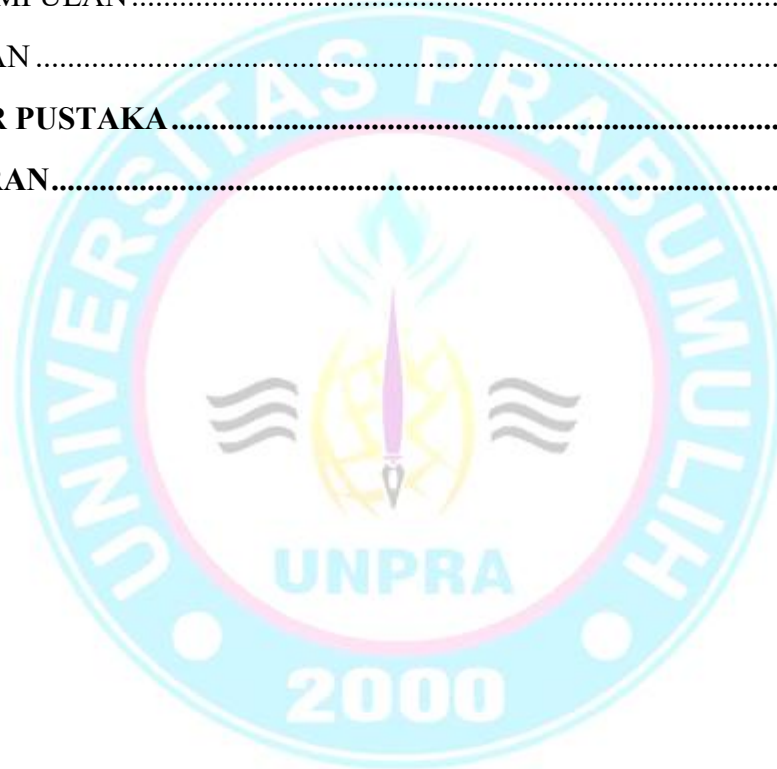
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori	6
2.1.1 <i>Punishment</i>	7
2.1.1.1 Tujuan <i>Punishment</i>	7
2.1.1.2 Jenis-jenis <i>Punishment</i>	7
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Punishment</i>	8
2.1.1.4 Indikator <i>Punishment</i>	8
2.1.2 <i>Reward</i>	8
2.1.2.1 Tujuan <i>Reward</i>	9
2.1.2.2 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	10
2.1.2.3 Bentuk-bentuk <i>Reward</i>	10
2.1.2.4 Indikator <i>Reward</i>	11

2.1.3 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.3.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	13
2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	14
2.3 Kerangka Pemikiran.....	16
Keterangan gambar:	16
2.4 Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	18
3.1.1 Metode Penelitian.....	18
3.1.2 Desain Penelitian	19
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.2.1 Lokasi Penelitian	19
3.2.2 Waktu Penelitian.....	19
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.3.1 Populasi	19
3.3.2 Sampel	20
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
3.4.1 Variabel Penelitian	20
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian.....	21
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	22
3.5.1 Jenis Data.....	22
3.5.2 Sumber Data	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data	23
3.7 Instrumen Penelitian	23
3.7.1 Uji Validitas	24
3.7.2 Uji Reliabilitas	25
3.8 Teknik Analisis Data	25
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.8.1.2 Uji Normalitas	26
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	26
3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas	27

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	27
3.9 Uji Hipotesis	27
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	28
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	28
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	30
4.1.2 Visi UPTD Puskesmas Sugih Waras.....	32
4.1.3 Misi UPTD Puskesmas Sugih Waras	32
4.1.4 Struktur Organisasi.....	33
4.1.5 Pembagian Tugas dan Fungsi Organisasi.....	34
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	35
4.2.1 Karakteristik Responden	35
4.2.1.1 Responden Berdasarkan Usia	36
4.2.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
4.2.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
4.2.1.5 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	37
4.2.2 Hasil Penelitian	38
4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Punishment (X1)	38
4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Reward (X2).....	39
4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y).....	39
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	40
4.3.1 Hasil Uji Validitas	40
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	44
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	46
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	47

4.4 Metode Analisis Data	48
4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	48
4.4.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)	49
4.4.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)	51
4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)	52
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V PENUTUP	55
5.1 KESIMPULAN	55
5.2 SARAN	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.2 Skala Ppengukuran Likert.....	24
Tabel 4.1 Data Sarana Kesehatan Dan Fasilitas Ruangan	31
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	37
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Punishment (X1).....	38
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Reward (X2)	39
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y).....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Punishment (X1)	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Reward (X2).....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (Y).....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Regresi Parsial)	50
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Regresi Simultan)	52
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	48



DAFTAR SINGKATAN

MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia

UGD : Unit Gawat Darurat

UKM : Upaya Kesehatan Darurat

KB : Keluarga Berencana

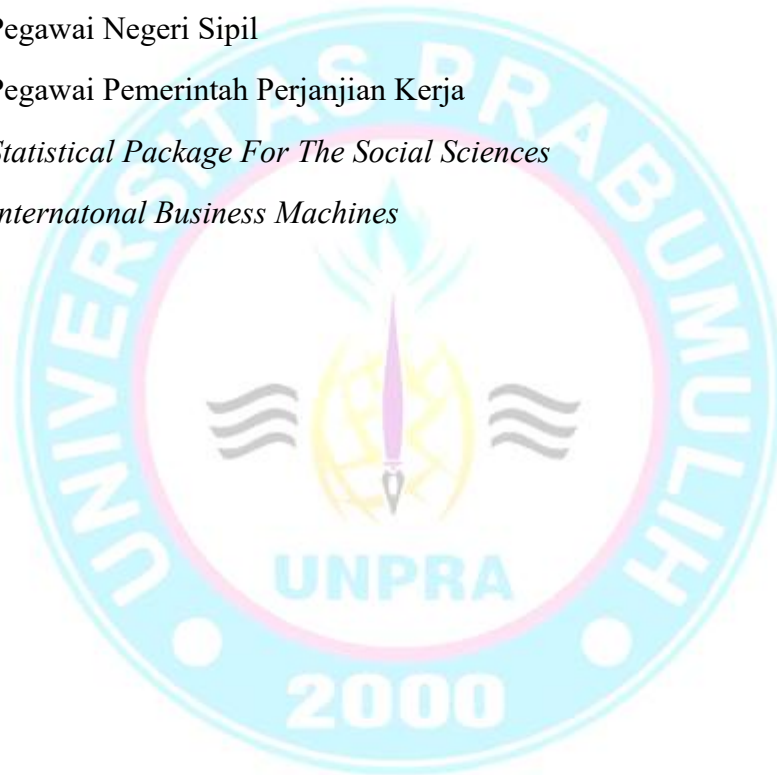
VIF : *Variance Inflation Factor*

PNS : Pegawai Negeri Sipil

PPPK : Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja

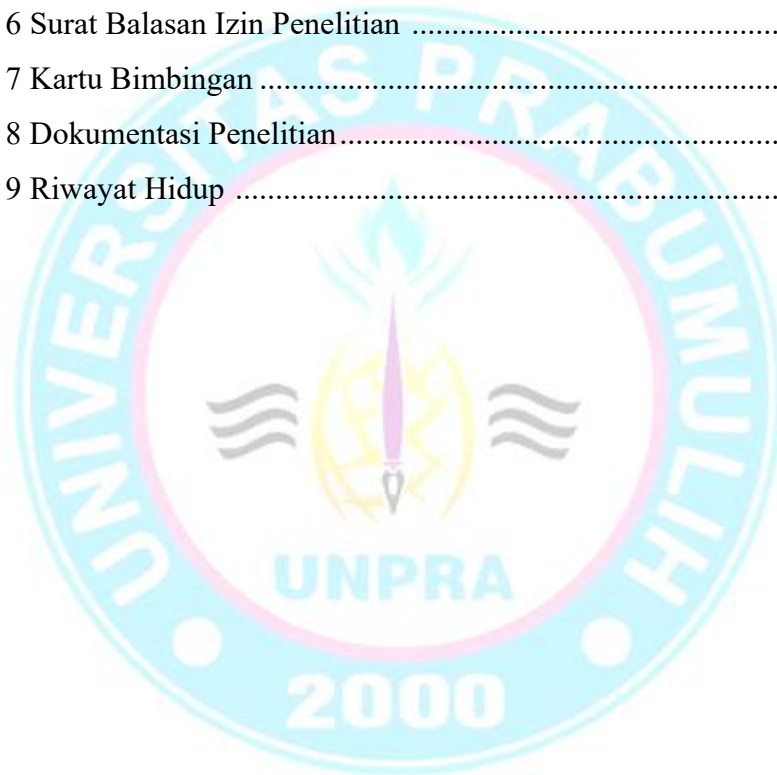
SPSS : *Statistical Package For The Social Sciences*

IBM : *Internatonal Business Machines*



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Tabulasi Data Skunder	66
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26.....	69
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik	78
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	81
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian	82
Lampiran 7 Kartu Bimbingan	83
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	93
Lampiran 9 Riwayat Hidup	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pengembangan potensi individu dalam organisasi yang mencakup kegiatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta upaya meningkatkan kapasitas organisasi secara keseluruhan. Aspek yang paling penting dalam manajemen ini adalah perhatian terhadap unsur sumber daya manusia yaitu pegawai, karena mereka menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, bukan sekedar faktor material atau finansial (Daulina et al., 2022)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, serta memberdayakan tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah mendukung pencapaian Visi dan Misi organisasi (Tupan et al., 2025) Dalam menjalankan peran tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Kualitas ini dapat dan ditingkatkan melalui berbagai metode, termasuk penerapan sistem *Reward* dan *Punishment*. Sistem ini merupakan pendekatan yang dinilai efektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penerapannya harus disesuaikan dengan kondisi organisasi masing-masing (Tupan et al., 2025).

Punishment adalah metode yang digunakan untuk mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan dalam jangka pendek dan diterapkan dengan bijaksana (Fernos & Yolanda, 2025). *Punishment* merupakan pemberian hukuman kepada pegawai yang bertindak tidak sesuai aturan yang berlaku (Daulina et al., 2022). Pada hakikatnya tujuan pemberian *Punishment* adalah untuk memberikan jera kepada pegawai yang melanggar peraturan agar tidak berani mengulangnya lagi (Daulina et al., 2022). *Reward* merupakan imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai penghargaan dari pencapaian atau kontribusi yang istimewa dalam lingkup organisasi bisnis (Daulina et al., 2022). *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Daulina et al., 2022). Membagi *Reward* menjadi kategori *intrinsik* dan

ekstrinsik. *Reward intrinsik* adalah bentuk penghargaan yang tidak terwujud secara fisik. Contoh *Reward intrinsik* termasuk memberikan penghargaan, menghadapi tantangan baru, dan mempertahankan pola pikir optimis. Sedangkan, *Reward ekstrinsik* diberi dalam bentuk imbalan atau penghargaan yang nyata. Imbalan tersedia dalam dua jenis: imbalan non-moneter seperti promosi, atau imbalan berupa uang seperti gaji, bonus, dan fasilitas (Daulina et al., 2022). Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Daulina et al., 2022). Kinerja tersebut menggambarkan tingkat pencapaian yang diperoleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk sejauh mana mereka mampu memenuhi target yang ditetapkan, serta efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kinerja pegawai juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan dan tujuan puskesmas secara keseluruhan. Salah satu strategi yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal adalah melalui penerapan sistem *Punishment* dan *Reward*.

Temuan observasi awal melalui wawancara dengan salah satu pegawai Puskesmas Sugih Waras menunjukkan bahwa sistem *Reward* dan *Punishment* belum diterapkan secara jelas dan konsisten. Bahwa dalam praktiknya terdapat fenomena terkait penerapan *Reward* dan *Punishment* yang masih belum memiliki bentuk yang jelas dan bahkan kerap diabaikann. Kondisi tersebut tentu menjadi permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Penerapan *Reward* dan *Punishment* merupakan instrument penting dalam pengelolaan kinerja pegawai, karena mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya ataupun memperbaiki perilaku yang kurang sesuai.

Pemberian *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika *Reward* dan *Punishment* yang diberikan tidak sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan, hal ini dapat menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika Perusahaan menerapkan *Reward* dan *Punishment* dengan

baik, hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan teliti dalam bekerja (Fernos & Yolanda, 2025).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Daulina et al., 2022). Namun, penelitian mengenai penerapan *Reward* dan *Punishment* pada organisasi pelayanan kesehatan tingkat puskesmas, khususnya di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim, masih terbatas. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai dalam konteks pelayanan kesehatan, sehingga dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan MSDM yang lebih efektif.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang dilakukan secara spesifik pada Puskesmas Sugih Waras, dengan mengkaji pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai berdasarkan kondisi empiris di lapangan yang menunjukkan belum optimalnya penerapan kedua sistem tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan MSDM di sektor pelayanan kesehatan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupaten muara enim?
2. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupaten muara enim?
3. Bagaimana pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap kinerja pegawai di puskesmas sugih waras rambang kabupaten muara enim?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupaten muara enim.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupaten muara enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap kinerja pegawai di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupate muara enim.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi puskesmas sugih waras sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki penerapan *Reward* dan *Punishment* agar lebih jelas dan efektif. Hasil penelitian ini juga dapat membantu pimpinan dalam menentukan langkah yang tepat terkait pengelolaan kinerja pegawai dan peningkatan mutu pelayanan.
- b. Bagi kepentingan akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi tambahan sekaligus pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengangkat topik serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan telaah serta rujukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam lingkungan akademis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi yang relevan dengan aspek Pendidikan dan pengetahuan bagi para peneliti.

1.5 Batasan Penelitian

1. Objek Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai yang bekerja di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupaten muara enim

2. Variable penelitian dibatasi pada dua variable bebas dan satu variable terikat, yaitu:

- 1) *Reward* (penghargaan yang diberikan pegawai atas prestasi atau pencapaian kerja).
 - 2) *Punishment* (sanksi yang diberikan akibat pelanggaran atau penurunan kinerja).
 - 3) Kinerja pegawai (hasil kerja pegawai yang berkaitan dengan ketepatan waktu, ketelitian, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan).
3. Ruang Lingkup Materi
- Penelitian ini hanya membahas pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap kinerja pegawai, tanpa meneliti faktor lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, motivasi intrinsik, atau kepemimpinan.
4. Waktu Penelitian
- Penelitian dibatasi pada kondisi kinerja pegawai pada tahun berjalan saat penelitian dilakukan, sehingga tidak menuilai perubahan kinerja pada tahun sebelumnya.
5. Jenis Pegawai yang diteliti
- Penelitian hanya melibatkan pegawai tetap dan kontrak yang aktif bekerja di puskesmas sugih waras, dan tidak mencakup pegawai magang atau relawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 *Punishment*

Punishment diartikan sebagai suatu hukuman atau sanksi. Jika *Reward* merupakan bentuk dorongan yang positif, maka sebaliknya *Punishment* sebagai suatu bentuk dorongan yang negatif. Namun jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi (Brilliantstsyah et al., 2024). *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. *Punishment* (hukuman) adalah salah satu bentuk reinforcement negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. *Punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana Syahputra (Nakhe et al., 2023)

Punishment merupakan bentuk sanksi yang diberikan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, memastikan kepatuhan terhadap aturan, serta memberikan efek pembelajaran bagi pihak yang melakukan pelanggaran. Bentuk sanksi dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang dikenai hukuman biasanya tidak memperoleh bonus pada bulan tersebut dan dapat kehilangan peluang promosi apabila pelanggaran yang dilakukan tergolong berat.

Dari definisi di atas menjelaskan bahwa *Punishment* pada dasarnya merupakan bentuk hukuman atau sanksi yang diberikan untuk menindak perilaku negatif dan mendorong perbaikan perilaku. Meskipun bersifat sebagai dorongan negatif, *Punishment* dapat menjadi sarana motivasi apabila diterapkan secara tepat dan bijaksana sesuai prinsip pemberian sanksi. Dalam organisasi, *Punishment* berperan penting untuk meningkatkan kedisiplinan, memastikan kepatuhan terhadap aturan, serta memberikan efek pembelajaran bagi karyawan agar tidak mengulangi pelanggaran. Bentuk hukuman dapat berupa teguran, surat peringatan,

skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja, termasuk potensi kehilangan bonus atau kesempatan promosi. Dengan demikian, *Punishment* yang diterapkan secara proporsional dan konsisten menjadi instrumen yang mendukung perbaikan kinerja dan perilaku karyawan.

2.1.1.1 Tujuan *Punishment*

(Rahmah & Sari, 2023) ada 3 tujuan penting dan peran dari *Punishment* agar membentuk tingkah laku yang diharapkan, sebagai berikut:

1. Untuk membatasi perilaku, *Punishment* dapat menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
2. *Punishment* dapat bersifat mendidik untuk pegawai
3. *Punishment* dapat memperkuat motivasi untuk pegawai agar menghindari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.1.1.2 Jenis-jenis *Punishment*

(Anggraeni et al., 2022) mengemukakan bahwa secara umum *Punishment* terbagi menjadi dua jenis utama. Pernyataan ini menegaskan bahwa bentuk sanksi dalam organisasi memiliki klasifikasi yang membantu menentukan jenis tindakan yang tepat sesuai pelanggaran, yaitu sebagai berikut:

1. *Punishment* preventif

Punishment preventif merupakan *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran contoh *Punishment* preventif adalah:

- 1) Anjuran dan perintah
- 2) Larangan
- 3) Pengawasan
- 4) Paksaan

2. *Punishment* repretif

Punishment repretif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang dibuat. Jadi *Punishment* repretif ini dilakukan ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran dan kesalahan.

Contoh *Punishment* repretif adalah: pemberhentian teguran dan peringatan hukuman.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Punishment*

(Hidayat, 2025) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan pemberian sanksi kepada karyawan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa penetapan *Punishment* tidak dilakukan tanpa dasar, melainkan dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan penting, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan
4. Kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar Perusahaan
5. Mencuri aset Perusahaan

2.1.1.4 Indikator *Punishment*

(Rahmah & Sari, 2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai penerapan *Punishment*. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi harus didasarkan pada ukuran yang jelas agar pelaksanaannya lebih objektif dan konsisten, yaitu sebagai berikut:

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat

2.1.2 *Reward*

Reward merupakan sebagai segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan prestasi mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan (Aprelia, 2024). Menyatakan bahwa *Reward* karyawan mencakup

semua bentuk pengakuan dan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi (Aprelia, 2024). *Reward* adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nakhe et al., 2023).

Pemberian *Reward* atau penghargaan yang tepat kepada karyawan atas pencapaian mereka akan semakin memperkuat hubungan ini, memotivasi mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik, dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis. Organisasi dituntut untuk lebih fokus kepada komponen penggajian karyawannya guna memberikan *feedback* agar kehadiran karyawan dapat tepat dengan waktu yang ditentukan perusahaan karena gaji ini menjadi salah satu komponen *Reward* yang melekat pada karyawannya (Lazuardi et al., 2025).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan dengan penerapan *Reward* yang konsisten dan proporsional, perusahaan dapat mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan mendorong peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan.

2.1.2.1 Tujuan *Reward*

Reward adalah sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya, tujuan dari pemberian *Reward* adalah, untuk menarik mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Hidayat, 2025) mengemukakan bahwa tujuan utama pemberian *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat intern dan ekstern organisasi akan menjadi baik.

2. Mempertahankan

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *Reward* yang baik dan menarik akan mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

3. Memotivasi

Sistem *Reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi

2.1.2.2 Jenis-Jenis *Reward*

Hidayat (dalam Leonard *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa *Reward* dapat dibedakan menjadi dua kategori utama. Pernyataan ini menegaskan bahwa sistem penghargaan dalam organisasi memiliki klasifikasi yang membantu menentukan bentuk apresiasi yang tepat bagi karyawan.

1. *Reward* Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terimakasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

2. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

2.1.2.3 Bentuk-bentuk *Reward*

(Hidayat, 2025) *Reward* penghargaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi beberapa jenis *Reward* yang umum digunakan:

1. Penghargaan finansial:

- 1) Gaji: bayaran tetap yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan Perusahaan.
- 2) Tunjangan biaya-biaya yang diberikan kepada karyawan, seperti pemberian sembako setiap bulan, dana pensiun, perawatan di rumah sakit,

dan liburan yang biasanya tidak berhubungan dengan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

- 3) Bonus/insentif: Tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan. apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi tergantung pada perjanjian dan peraturan suatu instansi, misalnya bonus tahunan, bonus bulanan.
 - 4) bentuk bonus, dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Penghargaan non finansial:
- 1) Penghargaan interpersonal: Pengakuan dan status yang diberikan oleh manajer, seperti status dan pengakuan antar pribadi. Tujuan dari penghargaan interpersonal adalah untuk memberitahukan kepada semua pegawai bahwa salah satu pegawai telah berprestasi dan pantas untuk diberi penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa gelar, medali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi pada umumnya waktu pemberian penghargaan ini adalah Ketika organisasi tersebut melakukan kegiatan formal.
 - 2) Promosi: menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat berdasarkan kinerja yang diukur dengan akurat. Apabila seorang pegawai dipindahkan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah di bebaskan sebelumnya.
 - 3) dipindahkan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah di bebaskan sebelumnya.

2.1.2.4 Indikator *Reward*

(Rahmah & Sari, 2023) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator yang mempengaruhi pemberian *Reward*. Pernyataan ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem penghargaan dipengaruhi oleh beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaji dan bonus
- 2) Kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wijaya et al., 2024). Kinerja pegawai merupakan sebuah gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu program kerja untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut dan diatur dalam rencana strategis suatu organisasi (Olivia, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Wijaya et al., 2024).

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar, kompetensi, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Secara ilmiah, kinerja pegawai berperan sebagai indikator kualitas sumber daya manusia karena menunjukkan efektivitas, efisiensi, serta kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi. Manfaat kinerja pegawai yang optimal meliputi meningkatnya produktivitas, pelayanan yang lebih baik, terciptanya budaya kerja profesional, serta tersedianya dasar evaluasi untuk pengembangan kompetensi, promosi, dan perbaikan sistem kerja. Tujuan pengelolaan kinerja pegawai adalah memastikan setiap individu mampu bekerja sesuai tuntutan organisasi melalui penilaian yang

terukur, pemberian umpan balik, dan pengembangan berkelanjutan, sehingga organisasi mampu beradaptasi, bersaing, dan mencapai target secara konsisten.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

2.1.3.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia (Ndruru, 2024) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut.

- 1) Kemauan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan
- 2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya
- 3) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya
- 5) Motivasi kerja, merupakan bagian seseorang untuk melakukan pekerjaan
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

(Wijaya et al., 2024) menyampaikan bahwa terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Pernyataan ini menegaskan bahwa pengukuran kinerja membutuhkan acuan yang terstruktur agar penilaian dapat dilakukan secara objektif dan akurat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi yang paling relevan dengan informasi yang terkait penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini mencakup hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dijadikan sebagai bahan acuan. Beberapa contoh penelitian terdahulu yang dijadikan referensi yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Sampel Penelitian
1.	Pengaruh pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT.SARANA MITRATAMA SEJATI (YAMIKU)PEKANBARU (Nakhe <i>et al.</i> , 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Mitratama Sejati (YAMIKU) Pekanbaru	X1=pemberian <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i> Y= Kinerja Karyawan Metode:Kuantitatif Dan menggunakan data primer	31 responden
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya (Wijaya <i>et al.</i> , 2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagianGudang DC Sakinah Surabaya Gudang, <i>Reward</i>	X1=Disiplin kerja X2= <i>Reward</i> X3= <i>Punishment</i> Y=Kinerja Karyawan Metode: kuantitatif Variabel penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen	40 Responden

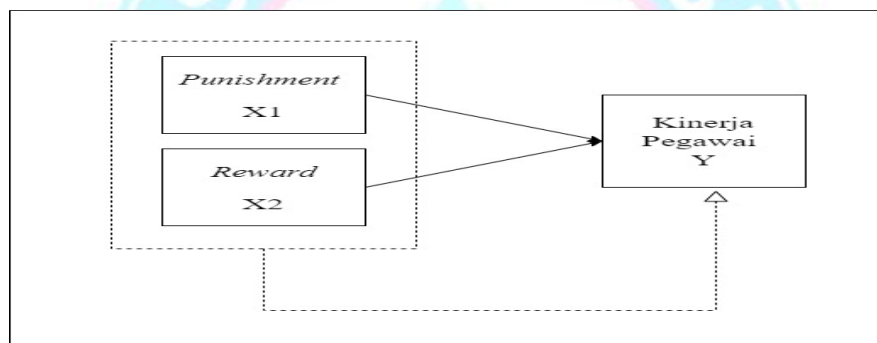
		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya			
3.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku (Tupan <i>et al.</i> , 2024)	Hasil uji t menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hasil uji F menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i> Y= Kinerja Pegawai Metode kuantitatif	93 Responden	
4.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Sd Muhammadiyah 1 Samarinda (Daulina <i>et al.</i> , 2024)	Hasil penelitian menyatakan: (1) Variabel <i>Reward</i> berpengaruh secara positif dan signifikan senilai $0,013 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai, (2) Variabel <i>Punishment</i> berpengaruh secara positif dan signifikan senilai $0,017 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai, (3) Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan senilai $0,000 < 0,005$ terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.	X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i> Y= Kinerja Pegawai Metode kuantitatif	67 Responden	
5.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada hush divisi bazar cabang tanggerang (Lazuardi <i>et al.</i> , 2025)	hasil atas pengaruh atas <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang,	X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i> Y= Kinerja Karyawan Metode Kuantitatif	60 Responden	

Dimana variabel
Reward tidak terbukti
memiliki pengaruh
secara signifikan
terhadap Kinerja
Karyawan.

Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai jurnal relevan 2023-2025.

2.3 Kerangka Pemikiran

(Hanifah et al., 2025) mengemukakan kerangka berpikir merupakan fondasi intelektual yang mengarahkan keseluruhan proses penelitian. membimbing peneliti dalam merancang instrumen, memilih metode analisis, menginterpretasi data, hingga menarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut, skema kerangka berpikir disusun sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan gambar:

- > =Mempengaruhi secara parsial
 - - - - -> =Mempengaruhi secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori Sugiyono (Wijaya et al., 2024). Berdasarkan rumusan masalah dan teori di atas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim

- H2: Diduga *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim
- H3: Diduga *Punishment* dan *Reward* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Jenis Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

(Harahap et al., 2023) Metode adalah tentang bagaimana kita melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk memahami suatu objek dalam kerangka ilmu pengetahuan. Penelitian adalah serangkaian langkah yang direncanakan untuk memperoleh data yang akan memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dan kemudian mencapai kesimpulan yang diharapkan. Dengan demikian, metodologi penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang diterapkan dalam penyelidikan masalah tertentu.

Terdapat dua jenis metode dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dan kualitatif (Harahap et al., 2023):

1. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang secara luas digunakan dalam ilmu pengetahuan social dan penelitian ilmiah. Pendekatan ini melibatkan proses pengumpulan data yang dapat diungkapkan dalam bentuk angka, statistik, atau ukuran numerik. Fokus utama metode penelitian ini adalah penerapan analisis statistic dan penggunaan pemodelan matematis untuk memahami relasi antara variabel dalam suatu studi.
2. Metode kualitatif telah menjadi penelitian yang sangat relevan dan berharga dalam berbagai disiplin ilmu, mulai dari ilmu sosial hingga ilmu kesehatan, pendidikan, dan bahkan bisnis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang sistematis, objektif, dan terukur mengenai fenomena yang diteliti.

3.1.2 Desain Penelitian

(Apriyani & Fatmayati, 2024) desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Desain tersebut mencakup metode dan prosedur yang akan digunakan dalam pengumpulan serta analisis data. Desain penelitian merupakan rancangan yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui hubungan antar variabel, pendekatan kuantitatif ini akan digunakan penulis untuk mengukur Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Puskesmas Sugih Waras, yang terletak di Jl. Raya Sugih Waras, Kecamatan Rambang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan, 31173. Pemilihan lokasi ini dilakukan karena Puskesmas Sugih Waras memiliki jumlah pegawai yang memadai serta karakteristik organisasi yang relevan untuk mengkaji pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Januari sampai Maret 2026, mulai dari tahap pengumpulan data, analisis, hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

(Mushofa et al., 2024) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan atribut; dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Sugih Waras

Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 81 pegawai yang terdiri dari 35 orang PNS dan 46 PPPK.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2021). Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah teknik non-probability sampling. (Harahap et al., 2023) teknik non probability sampling adalah metode pengambilan sampel dimana setiap elemen atau anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Teknik non-probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2021). Dengan jumlah populasi di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim terdiri dari 81 pegawai, penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi tersebut sebagai sampel. Dengan demikian, sebanyak 81 pegawai yang terdiri dari 35 orang PNS dan 46 PPPK.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

(Sahir, 2022) variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel penelitian yang digunakan penulis ada dua jenis, yaitu variabel independent dan variabel dependen variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2)

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

(Bilqis & Muhammad, 2025) definisi operasional merupakan penjabaran dari suatu konsep yang telah diubah ke dalam bentuk yang dapat diukur dan diamati. Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis (Sujarweni, 2021).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
1	<i>Punishment</i> X1	<i>Punishment</i> diartikan sebagai suatu hukuman atau sanksi. Jika <i>Reward</i> merupakan bentuk dorongan yang positif, maka sebaliknya <i>Punishment</i> sebagai suatu bentuk dorongan yang negatif. Namun jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi Gunawan <i>et al</i> (dalam Brilliantisyah <i>et al.</i> , 2024).	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2	<i>Reward</i> X2	<i>Reward</i> merupakan sebagai segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan prestasi mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan Rahardjo (dalam Aprelia <i>et al.</i> , 2024).	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
3.	Kinerja pegawai Y	Kinerja pegawai merupakan sebuah gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu program kerja untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut dan diatur dalam rencana strategis suatu organisasi Ricardianto (dalam Olivia <i>et al.</i> , 2022).	1. Kualitas, 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab,	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: diolah data peneliti 2025

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan maka ada dua jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data ini bersifat deskriptif dan tidak berbentuk angka, melainkan berupa narasi, kata-kata, atau simbol. Data kualitatif sering diperoleh melalui metode seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Contohnya termasuk hasil wawancara dengan siswa tentang pengalaman belajar mereka atau observasi terhadap interaksi di dalam kelas. Data ini memberikan wawasan mendalam tentang konteks dan pengalaman individu dalam proses Pendidikan (Sutriyanti & Muspawi, 2024) Rachmad, *et al.*, (dalam Sutriyanti *et al.*, 2024).

2. Data Kuantitatif

Berbeda dengan data kualitatif, data kuantitatif berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik. Data ini sering kali diperoleh melalui survei atau kuesioner yang menghasilkan informasi numerik, seperti nilai ujian siswa atau jumlah kehadiran. Data kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan tren yang lebih luas dalam populasi yang diteliti (Sutriyanti & Muspawi, 2024) Handoko, *et al.*, (dalam Sutriyanti *et al.*, 2024).

3.5.2 Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian kuantitatif, cara yang paling umum untuk mengumpulkan data primer adalah melalui eksperimen dan survei (Harahap *et al.*, 2023). Sumber data penelitian ini berasal dari Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah ada sebelumnya dan di kumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berasal dari sumber- sumber yang tidak

langsung seperti dokumen- dokumen pemerintah atau perpustakaan (Harahap et al., 2023). Data penelitian ini data tidak langsung berasal dari Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian, pengumpulan data dapat dilakukan melalui sumber data primer maupun sekunder. Pemilihan teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan metode penelitian yang digunakan agar informasi yang diperoleh relevan dan mendukung tujuan penelitian. Untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif, peneliti menerapkan beberapa prosedur pengumpulan data. Dalam studi ini, peneliti menggunakan empat teknik pengumpulan data yang dianggap paling sesuai dengan kebutuhan penelitian.

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail (Sujarweni, 2021).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2024).

3. Observasi

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

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alata tau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam

arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket, ceklis, atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan (Sujarweni, 2021).

Instrumen penelitian yang akan digunakan oleh peneliti berupa angket atau kuesioner. Seluruh jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala likert, sehingga setiap pernyataan dapat dinilai berdasarkan tingkat persetujuan responden. Penggunaan skala ini memungkinkan data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dan memberikan gambaran yang lebih terukur mengenai variabel penelitian. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Galih et al., 2024) Berikut adalah tabel 1 skala pengukuran likert :

Tabel 3.2 Skala pengukuran likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber: Galih et al., 2024

3.7.1 Uji Validitas

(Krisnawati et al., 2024) Uji validitas yang dipakai gunamelakukan pengukuran kelayakan tiap-tiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam sebuah kuesioner untuk mendefinisikan sebuah variable. Uji validitas melalui aplikasi analisis data pada komputer atau SPSS dapat dilakukan menggunakan teknik yang sering digunakan, yakni *Bivariate pearson* dan *Correct Item-Total Correlation*. Dalam penelitian ini teknik analisis uji validitas yang digunakan dalah *Bivariate pearson*, yakni analisis yang mengkorelasikan tiap butir pernyataan atau pertanyaan dengan skor total; yang merupakan hasil penjumlahan dari seluruh skor item. Interpretasi hasilnya, kuesioner dinyatakan valid bila nilai *pearson r* hitung $> r$ tabel dengan signifikansi 5% (Krisnawati et al., 2024).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji statistik pada instrumen penelitian untuk mengukur konsistensi data yang diperoleh meskipun telah dilakukan pengukuran berulang dengan kondisi yang berbeda (Krisnawati et al., 2024). Perhitungan reliabilitas sebuah instrumen penelitian dilakukan apabila kuesioner tersebut sudah valid saat dilakukan uji validitas. Umumnya, alat ukur penelitian yang dinyatakan valid kemungkinan besar juga memiliki nilai reliabilitas yang baik (Krisnawati et al., 2024).

3.8 Teknik Analisis Data

(Pasaribu et al., 2022) teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian. Analisis data kuantitatif bertujuan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam menganalisa data kuantitatif hendaknya konsisten dengan paradigma, teori dan metode yang dipakai dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif analisa data dilakukan secara kronologis, setelah data selesai dikumpulkan, biasanya diolah dan dianalisis secara *computerized* berdasarkan metode analisis data yang telah ditetapkan dalam desain penelitian. Adapun teknik penelitian data yang sering digunakan seperti tes, angket, observasi dan wawancara langsung. Data penelitian kuantitatif yang telah dikumpulkan melalui kegiatan lapangan pada dasarnya masih berupa data mentah (*raw data*). Untuk dapat menggunakan data sebagai landasan empiris dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan rangkaian proses pengolahan serta analisis data. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan berbagai perhitungan untuk mendeskripsikan data, dan melakukan analisis untuk menguji hipotesis. Perhitungan dan analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

(Kumayas et al., 2024) metode ordinar least square (OLS) harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu yaitu menghasilkan *estimator linier* tidak bisa dengan varian yang minimum *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi linier ordinar least square (OLS) terdapat masalah asumsi klasik.

3.8.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal. normalitas dapat di deteksi dengan menggunakan metode *J-B (Jarque-Bera)*, sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Apabila nilai probabilitas JB hitung $>$ nilai probabilitas maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengganggu adalah berdistribusi normal diterima (Kumayas et al., 2024).

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

(Hutagol, 2025) Dalam persamaan regresi linier berganda apabila nilai koefisien korelasi antar variabel independent sangat tinggi maka akan terimbas pada estimasi yang tidak tepat, sebab nilai Batasan koefisien korelasi yang sangat kuat pada batasan 0,9 dan sempurna adalah 1. Model regresi linier berganda disebut bagus jika stabil/tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen. Jika terdapat gejala multikolineritas berarti nilai standard error tinggi, hal ini berarti model suatu regresi adalah kurang baik untuk digunakan sebagai penelitian. Ketetapan hipotesis dalam uji multikolineritas adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika nilai $r^2 \text{ VIF} > \text{nilai } 10,00$, maka terjadi multikolineritas.
2. H_a diterima apabila nilai $r^2 \text{ VIF} < \text{nilai } 10,00$, maka disimpulkan bahwa stabil atau tidak terjadi multikolineritas.

3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi (Kumayas et al., 2024). Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser artinya uji hipotesis yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi. Keputusan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier adalah melihat nilai probabilitas F-Statistik (F_{hitung}).

1. Apabila nilai probabilitas F_{hitung} lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka H_0 diterima yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan
2. Apabila nilai probabilitas F_{hitung} lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka H_0 ditolak yang artinya terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

(Sahir, 2022) Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = variabel dependen (kinerja pegawai)
- X_1, X_2 = variabel independen (*Punishment* dan *Reward*)
- a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)
- b_1, b_2 = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- e = standar error

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas. Pengujian hipotesis merupakan bagian terpenting dari statistic

inferensi (statistic induktif), karena berdasarkan pengujian tersebut, pembuatan keputusan atau pemecahan sebagai dasar penelitian lebih lanjut dapat terselesaikan (Pasaribu et al., 2022).

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

(Sahir, 2021) Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent, H_0 diterima H_a ditolak
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent, H_0 ditolak H_a diterima

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Menurut Sugiyono rumus untuk uji F:

$$F = \frac{\frac{R^2}{R}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah anggota sampel

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

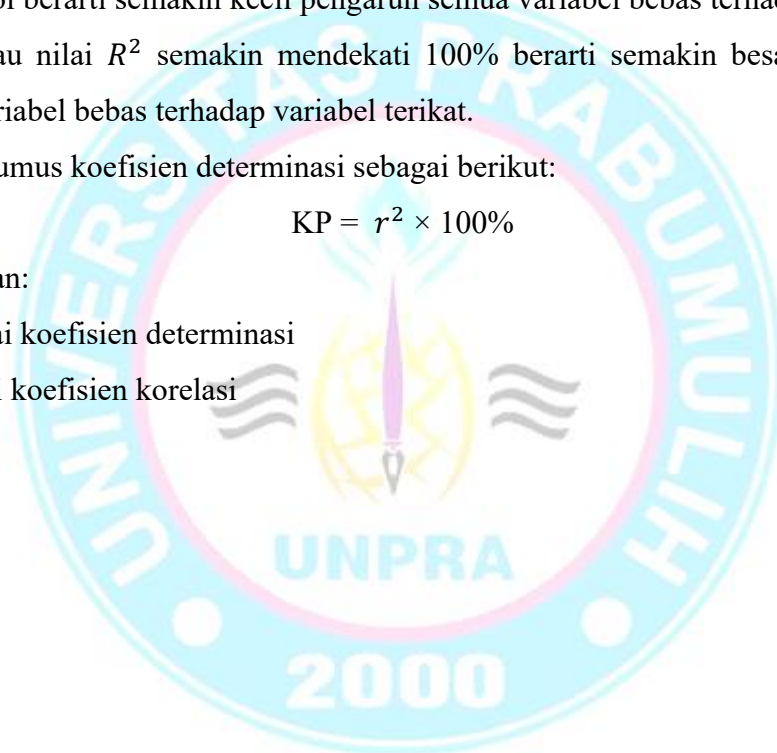
Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek penelitian

Puskesmas Sugih Waras dibangun pada tahun 1990, merupakan salah satu dari 24 Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim yang terletak di Kecamatan Rambang. Puskesmas Sugih Waras terletak di wilayah administrasi dengan batas sebagai berikut:

1. Disebelah utara berbatasan dengan Kota Prabumulih
2. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Lubai
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Oku Selatan
4. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Rambang Niru

Secara umum Kecamatan Rambang merupakan daratan dengan permukaan tanah yang datar dan sebagian besar lainnya merupakan tanah hutan. Kecamatan Rambang beriklim tropis yang mempunyai 2 musim yaitu musim kemarau dan musim hujan. Tiap desa yang ada di Kecamatan Rambang dapat di jangkau dengan kendaraan roda 2 maupun roda 4, mayoritas penduduk menggantungkan hidupnya dengan mencari nafkah sebagai petani. Secara administrasi Kecamatan Rambang terdiri dari 13 Desa yaitu Desa Negri Agung, Desa Baru Rambang, Desa Sugihan, Desa Sukarami, Desa Tanjung Dalam, Desa Tanjung Raya, Desa Pagar Agung, Desa Sugih Waras, Desa Sumber Rahayu, Desa Kencana Mulya, Desa Air Keruh, Desa Marga Mulya, dengan luas wilayah 202,31 Km^2 . Keadaan perekonomian di Kecamatan Rambang didominasi oleh sektor pertanian. Hampir 90% penduduk di Kecamatan Rambang bermata pencarian sebagai petani, hanya sebagian kecil yang bermata pencarian sebagai pedagang, sebagian lainnya sebagai pegawai negeri sipil maupun swasta.

Puskesmas Sugih Waras memiliki 5 Puskesmas pembantu (PUSTU) dan 17 Polindes/Poskedes. Untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan pelayanan dan program, Puskesmas Sugih Waras juga didukung dengan sarana seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Data sarana kesehatan dan fasilitas ruangan di puskesmas sugih waras 2025

No	Nama sarana dan prasarana	Jumlah
I	Sarana Kesehatan	
1.	Puskesmas pembantu	5
	1) Pustu marga mulia	
	2) Pustu sumber rahayu	
	3) Pustu tanjung raya	
	4) Pustu kencana mulia 1	
	5) Pustu kecana mulia 2	
2.	Polindes/poskesdes	16
	1) Polindes marga mulia	
	2) Polindes sumber rahayu	
	3) Polindes sugih waras barat	
	4) Polindes sugih waras	
	5) Polindes kencana mulia 1	
	6) Polindes pagar agung	
	7) Polindes tebat rawas	
	8) Polindes tanjung raya	
	9) Polindes tanjung dalam	
	10) Polindes sukarami	
	11) Polindes sugihan	
	12) Polindes tl.pengadangan	
	13) Polindes tl.lubuk batu	
	14) Polindes baru rambang	
	15) Polindes negri agung	
	16) Polindes air keruh	
3.	Rumah dinas sokter	1
4.	Rumah dinas perawat	1
5.	Rumah dinas bidan	1
6.	Ambulance	1
7.	Sepeda motor	14
8.	Pusling roda 4	1
II	Fasilitas dan Ruangan	
1.	Ruang pendaftaran informasi	1
2.	Ruang rekam medis	1
3.	Ruang unit gawat darurat (UGD)	1
4.	Ruang poli umum	1
5.	Ruang poli gigi	1
6.	Ruang poli KIA	1
7.	Ruang poli KB	1
8.	Ruang poli MTBS	1
9.	Ruang poli lansia	1
10.	Ruang imunisasi	1
11.	Ruang sterilisator	1
12.	Ruang apotik	1
13.	Ruang promkes	1
14.	Ruang polli Tb	1
15.	Ruang laboratorium	1
16.	Ruang konseling	1
17.	Ruang gizi dan menyusui	1
18.	Ruang aula	1
19.	Ruang Gudang apotik	1
20.	Ruang kamar mandi	10
21.	Ruang kepala puskesmas	1

22. Ruang kepala tata usaha	1
23. Ruang staf tata usaha	1
24. Ruang bendahara	1
25. Ruang tamu	1
26. Mushola al-ikhlas	1
27. Ruang jaga petugas	1
28. Ruang rawat inap laki-laki	2
29. Ruang rawat inap Perempuan	2
30. Dapur	1
31. Ruang pondok	1
32. Ruang jenazah	1
33. Ruang bersalin	1

Sumber: Data puskesmas sugih waras 2026

4.1.2 Visi UPTD Puskesmas Sugih Waras

“Muara Enim bangkit, rakyat sejahtera, maju dan berkelanjutan”

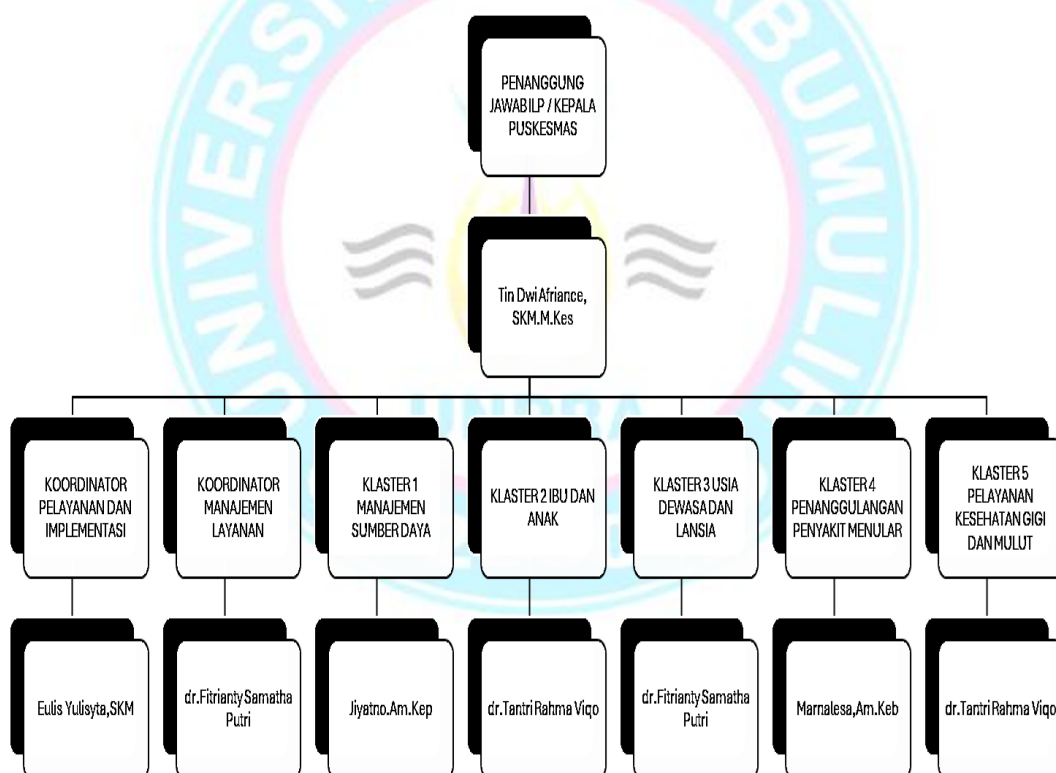
4.1.3 Misi UPTD Puskesmas Sugih Waras

1. Mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia
2. Pertumbuhan ekonomi yang tangguh
3. Penguatkan infrastruktur dan lingkungan hidup
4. Serta membangun pemerintahan yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik

4.1.4 Struktur Organisasi

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur kedudukan, tugas, fungsi, tata kerja, serta pelayanan Kesehatan pada struktur organisasi berbasis klaster di UPTD Puskesmas Sugih Waras yang mengacu pada Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/2015/2023 Tentang Petunjuk Teknis Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer (ILP) adalah sebagai berikut:

Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim



Gambar 4.1 struktur organisasi

Sumber: Data puskesmas sugih waras 2026

4.1.5 Pembagian Tugas dan Fungsi Organisasi

Pembagian tugas dan fungsi organisasi di UPTD Puskesmas Sugih Waras disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2023 tentang Kesehatan, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 Tentang penyelenggaraan pusat Kesehatan Masyarakat, adalah sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas

Kepala Puskesmas Sugih Waras bertanggung jawab dalam mengatur dan mengelola seluruh kegiatan di puskesmas. Tugasnya meliputi menyusun rencana kerja sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan, memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, serta melakukan pemantauan dan evaluasi agar setiap kegiatan berjalan dengan baik. Selain itu, Kepala Puskesmas Sugih Waras juga menyusun laporan hasil kerja secara berkala sebagai bentuk pertanggung jawaban. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Puskesmas Sugih Waras membagi tugas serta memberikan arahan dan bimbingan kepada seluruh petugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Kepala Sub Bagian Tata Usaha bertanggung jawab dalam merencanakan kegiatan berdasarkan rencana strategis serta hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagai dasar pelaksanaan tugas. Selain itu, ia melaksanakan pengelolaan administrasi yang mencakup tata naskah dinas, kearsipan, kepegawaian, keuangan, serta perlengkapan. Kepala Sub Bagian Tata Usaha juga menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tugas yang telah dijalankan.

3. Penanggung jawab Upaya Kesehatan Masyarakat dan keperawatan Masyarakat

Penanggung jawab Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Keperawatan Masyarakat memiliki tugas untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh pelaksanaan program UKM, serta menyampaikan hasilnya kepada kepala puskesmas sebagai dasar tindak lanjut. Dalam pelaksanaannya, kegiatan UKM esensial meliputi pelayanan kesehatan lingkungan, gizi, keperawatan kesehatan masyarakat, kesehatan ibu dan

anak/keluarga berencana (KIA/KB), promosi kesehatan, serta pencegahan dan pengendalian penyakit.

4. Fungsional Umum

Fungsional umum memiliki tugas yang mencakup berbagai kegiatan pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

5. Dokter Umum

Dokter umum bertugas memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi pemeriksaan dan penanganan medis, pencegahan serta pengendalian penyakit, kegiatan promosi kesehatan melalui penyuluhan, pengelolaan administrasi kesehatan, serta pelaksanaan kunjungan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

6. Perawat

Perawat bertugas memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh yang mencakup upaya promotif (peningkatan kesehatan), preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan).

7. Bidan

Bidan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berfokus pada ibu dan anak, serta pelayanan kesehatan reproduksi.

8. Perawat Gigi

Perawat gigi bertugas memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut yang meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuisioner. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebanyak 81 responden, yaitu seluruh pegawai di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupaten muara enim. Semua responden yang berjumlah 81 tersebut mendapatkan

kuisioner, dan semua kuisioner telah dikembalikan selanjutnya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden, sebagai berikut:

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 21 tahun	-	-
2	21-30 tahun	13	16,05%
3	31-40 tahun	56	69,14%
4	Lebih dari 50 tahun	12	14,81%
	Total	81	100%

Sumber: Data diolah 2026

4.2.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari responden pada Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP	-	-
2	SMA/SMK	6	7,41%
3	Diploma III	55	67,90%
4	S1	18	22,22%
5	S2	2	2,47%
	Total	81	100%

Sumber: Data diolah 2026

4.2.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	13	16,05%
2	Perempuan	68	83,95%
	Total	81	100%

Sumber: Data diolah 2026

4.2.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	4	4,94%
2	2-3 tahun	4	4,94%
3	4-5 tahun	11	13,58%
4	6-10 tahun	24	29,63%
5	> 10 tahun	38	46,91%
	Total	81	100%

Sumber: Data diolah 2026

4.2.1.5 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian pada Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status kepegawaian	Jumlah	Persentase%
1	Pegawai ASN	81	100%
2	Pegawai Non ASN	-	-
	Total	81	100%

Sumber: Data diolah 2026

4.2.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, dapat diketahui bagaimana respons pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. Nilai rata-rata tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria skala penilaian untuk menentukan kategori tanggapan responden. Adapun kriteria skala rata-rata tanggapan responden sebagai berikut:

1. 1,0 - 1,80 = Sangat tidak baik
2. 1,81 - 2,60 = Tidak baik
3. 2,61 - 3,40 = Kurang baik
4. 3,41 - 4,2 = Baik
5. 4,20 - 5,00 = Sangat baik

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai *Punishment* (X1)

Untuk mengetahui penilaian 81 responden terhadap variabel *Punishment* (X1) sebagai variabel terikat, disusun 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan *Punishment*. Tanggapan responden terhadap aspek tersebut disajikan dalam Tabel 4.7 berikut

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai *Punishment* (n=81)

Punishment (X1)	Frekuensi										Total	X̄1	
	SS / 5		S / 4		N / 3		TS / 2		STS / 1				
Pernyataan 1	43	215	33	132	3	9	1	2	0	0	81	358	4,41
Pernyataan 2	37	185	38	152	3	9	3	6	0	0	81	352	4,34
Pernyataan 3	36	180	42	168	2	6	1	2	0	0	81	356	4,39
Pernyataan 4	36	180	37	148	7	21	1	2	0	0	81	351	4,33
Pernyataan 5	35	175	40	160	5	15	1	2	0	0	81	352	4,34
Pernyataan 6	31	155	41	164	8	24	1	2	0	0	81	345	4,25
Pernyataan 7	32	160	36	144	9	27	3	6	0	0	81	337	4,16
Pernyataan 8	30	150	34	136	14	42	2	4	0	0	81	332	4,09
Pernyataan 9	22	110	31	124	23	69	4	8	0	0	81	311	3,83
Pernyataan 10	25	125	37	148	16	48	2	4	0	0	81	325	4,01
nilai rata-rata												42,15	

Sumber: Data primer yang diolah 2026

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai *Reward* (X2)

Untuk mengetahui penilaian 81 responden terhadap variabel *Reward* (X2) sebagai variabel terikat, disusun 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan *Punishment*. Tanggapan responden terhadap aspek tersebut disajikan dalam Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai *Reward* (n=81)

Reward (X2)	Frekuensi										Total	X̄2	
	SS / 5		S / 4		N / 3		TS / 2		STS / 1				
Pernyataan 1	19	95	33	132	22	88	5	10	0	0	81	325	4,01
Pernyataan 2	12	60	29	116	27	108	11	22	0	0	81	306	3,77
Pernyataan 3	10	50	26	104	27	108	16	32	0	0	81	294	3,62
Pernyataan 4	17	85	36	144	21	63	5	10	0	0	81	302	3,72
Pernyataan 5	22	110	35	140	21	63	2	4	0	0	81	317	3,91
Pernyataan 6	21	105	31	124	23	69	4	8	0	0	81	306	3,77
Pernyataan 7	21	105	33	132	16	48	10	20	0	0	81	305	3,76
Pernyataan 8	19	95	33	132	23	69	5	10	0	0	81	306	3,77
Pernyataan 9	23	115	31	124	21	63	5	10	0	0	81	312	3,85
Pernyataan 10	24	122	32	128	21	63	4	8	0	0	81	321	3,96
nilai rata-rata													38,14

Sumber: Data primer yang diolah 2026

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian 81 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, disusun 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan *Punishment*. Tanggapan responden terhadap aspek tersebut disajikan dalam Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (n=81)

Kinerja pegawai (Y)	Frekuensi										Total	Y	
	SS / 5		S / 4		N / 3		TS / 2		STS / 1				
Pernyataan 1	24	120	38	152	17	51	1	2	0	0	81	325	4,01
Pernyataan 2	21	105	36	144	22	66	1	2	0	0	81	317	3,91
Pernyataan 3	18	90	35	140	24	72	4	8	0	0	81	310	3,82
Pernyataan 4	9	45	34	136	28	84	9	18	0	0	81	283	3,49
Pernyataan 5	18	90	37	148	24	72	2	4	0	0	81	314	3,87
Pernyataan 6	23	115	36	144	15	45	5	10	0	0	81	314	3,87
Pernyataan 7	20	100	41	164	15	45	3	6	0	0	81	315	3,88
Pernyataan 8	23	115	39	156	16	48	3	6	0	0	81	325	4,01
Pernyataan 9	17	85	38	152	24	72	1	2	0	0	81	311	3,83
Pernyataan 10	25	125	40	160	14	42	2	4	0	0	81	331	4,08
nilai rata-rata													38,77

Sumber: Data primer yang diolah 2026

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Uji validitas yang digunakan menggunakan tingkat signifikan 5%

Pada tahap pengumpulan data, kuesioner yang digunakan terdiri dari 30 butir pertanyaan yang mencakup variabel bebas, yaitu *Punishment* dan *Reward*, serta variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis uji validitas secara lengkap disajikan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas *Punishment* (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PUNISHMENT (X1)	37.96	16.586	.418	.793
V3	38.09	15.830	.482	.786
V4	38.04	16.311	.505	.785
V5	38.10	16.515	.385	.796
V6	38.09	15.905	.539	.780
V7	38.17	15.370	.616	.771
V8	38.22	14.675	.640	.766
V9	38.30	14.686	.621	.768
V10	38.56	16.225	.308	.810
V11	38.37	16.386	.341	.803

Sumber: Data primer yang diolah 2026(SPSS 26)

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas *punishment* (X1) terhadap 10 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,218). berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel *punishment* (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya, seperti uji reabilitas dan analisis regresi, guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas *Reward* (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
REWARD (X2)	34.00	24.400	.378	.799
V14	34.30	23.211	.494	.786
V15	34.44	22.500	.557	.779
V16	34.01	23.787	.474	.789
V17	33.86	24.094	.465	.790
V18	33.96	23.211	.531	.782
V19	34.01	22.737	.512	.784
V20	34.02	23.324	.498	.786
V21	33.94	23.559	.462	.790
V22	33.89	23.950	.429	.794

Sumber: Data primer yang diolah 2026(SPSS 26)

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas *reward* (X2) terhadap 10 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa semua nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,218). berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel *reward* (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya, seperti uji reabilitas dan analisis regresi, guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai(Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA PEGAWAI (Y)	35.11	20.775	.223	.816
V25	35.21	18.943	.497	.787
V26	35.33	18.950	.447	.793
V27	35.62	19.089	.423	.796
V28	35.28	18.706	.529	.783
V29	35.20	17.810	.599	.774
V30	35.19	18.203	.618	.773
V31	35.15	18.503	.545	.781
V32	35.28	18.906	.526	.784
V33	35.07	19.494	.418	.796

Sumber: Data primer yang diolah 2026(SPSS 26)

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kinerja pegawai(Y) terhadap 10 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,218). berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya, seperti uji reabilitas dan analisis regresi, guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat ketepatan dan keandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila hasil pengukurannya bersifat konsisten atau tidak mengalami perubahan yang signifikan. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha yang perhitungannya dibantu melalui aplikasi SPSS versi 26. Adapun kriteria dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien alpha $> 0,60$, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

2. Jika nilai koefisien alpha $< 0,60$, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
1	<i>Punishment</i> (X1)	0,803	0,60	Reliabel
2	<i>Reward</i> (X2)	0,805	0,60	Reliabel
3	Kinerja pegawai (Y)	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronboach Alpha* variabel *Punishment* (X1) sebesar 0,803, variabel *Reward* (X2) sebesar 0,805, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,806. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel > 0.60 dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

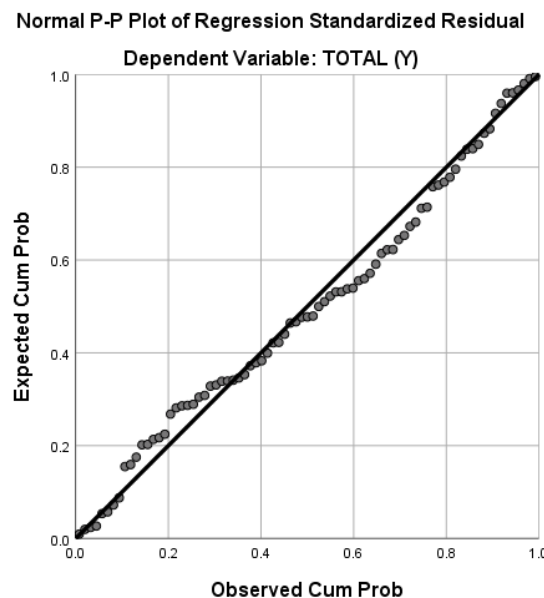
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus terbebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil analisis tidak bersifat bias. Apabila dalam model masih ditemukan masalah asumsi klasik, maka perlu dilakukan perbaikan atau penyesuaian model untuk mengatasi permasalahan tersebut. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan serangkaian uji untuk memenuhi persyaratan analisis dan memperoleh hasil interpretasi yang optimal. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan grafik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Gambar 4.2 yang menampilkan grafik P-Plot, dapat dijelaskan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini terlihat dari penyebaran data yang berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan seluruh variabel dalam penelitian berdistribusi normal.

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan One sample Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 0,05 maka data terdistribusi normal sebaliknya jika hasil nya di bawah 0,05 maka terdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50274373
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.069
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika terjadi multikolinearitas, maka akan menyulitkan dalam menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL (X1) <i>Punishment</i>	.973	1.028
	TOTAL (X2) <i>Reward</i>	.973	1.028

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

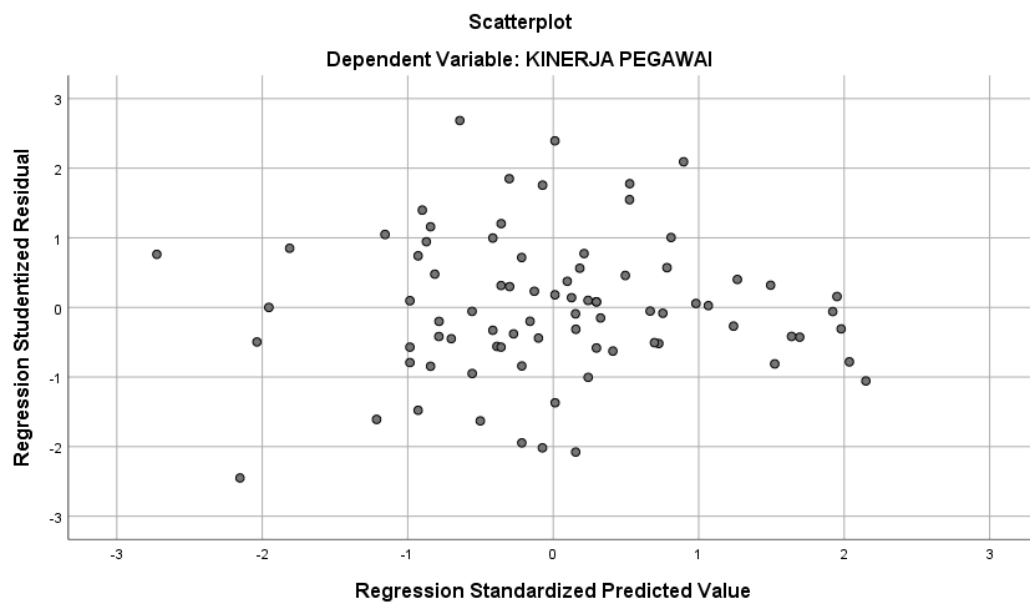
Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel *Punishment* (X1) adalah sebesar 1,028 dengan nilai tolerance 0,973. Sementara itu, variabel *Reward* (X2) juga memiliki nilai VIF sebesar 1,028 dengan nilai tolerance 0,973. Seluruh variabel menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga layak untuk digunakan dalam analisis.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar penilaian dalam uji ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila terdapat pola tertentu pada sebaran titik, seperti membentuk pola teratur (misalnya bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa penyebaran titik-titik data tidak menunjukkan pola atau kecenderungan tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model. Dengan demikian, asumsi klasik terkait heteroskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel bebas, yaitu *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2), dengan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Model regresi yang diterapkan mencakup dua variabel independen, yaitu *Punishment* dan *Reward*. Melalui analisis ini, dapat diketahui besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras, Kecamatan Rambang, Kabupaten Muara Enim.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.615	5.639		.000
	<i>Punishment</i> (X1)	.046	.118	.042	.699
	<i>Reward</i> (X2)	.276	.091	.328	.003

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

1. Konstanta sebesar 26,615 menunjukkan bahwa apabila variabel *Punishment* dan *Reward* bernilai nol (0), maka kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim diperkirakan sebesar 26,615.
2. Koefisien regresi variabel *Punishment* (X1) sebesar 0,046 dengan nilai positif. Maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X1) meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel *Reward* (X2) sebesar 0,276 dengan nilai positif. Maka bisa diartikan bahwa jika (X2) meningkat maka variabel Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

4.4.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis diterima.

2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis ditolak.

Nilai t tabel pada $df = n - 2 = 81 - 2 = 79$, $\alpha = 0,05$ uji dua arah 1,990 Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.615	5.639		4.720	.000
	TOTAL (X1)	.046	.118	.042	.388	.699
	TOTAL (X2)	.276	.091	.328	3.040	.003

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.14, suatu variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel, dan sebaliknya tidak berpengaruh jika t -hitung lebih kecil dari t -tabel. Adapun hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel *Punishment* (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa variabel *Punishment* (X1) memiliki nilai t -hitung sebesar 0,388 dengan nilai signifikansi sebesar 0,699. Karena nilai signifikansi sebesar dari 0,05 ($0,699 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien regresi yang bernilai positif (0.046) menunjukkan arah hubungan yang negatif, meskipun tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H_1) ditolak.

2. Pengaruh Variabel *Reward* (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa variabel *Reward* (X2) memiliki nilai t -hitung sebesar 3,040 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,276 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Reward* akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H2) diterima.

4.4.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji F merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (bebas) yang terdapat dalam suatu model secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak apabila nilai F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan $df_1 = k-1$ ($2-1=1$) dan $df_2 = n-k-1$ ($81-2-1= 78$) pada taraf signifikansi = 0,05, serta diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,009 < 0,05$ adalah 3,96. Hasil uji F untuk masing-masing variabel dapat disajikan dan dilihat pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.18**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.937	2	104.469	5.024	.009 ^b
	Residual	1621.976	78	20.795		
	Total	1830.914	80			

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

b. Predictors: (Constant), TOTAL (X2), TOTAL (X1)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.16, suatu variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, dan sebaliknya tidak berpengaruh jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 5,024 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,96, dengan tingkat signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di puskesmas sugih waras kecamatan rambang kabupaten muara enim, sehingga hipotesis (H3) diterima.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model, khususnya variabel independen, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 hingga 1, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.19**Hasil Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.091	4.560

a. Predictors: (Constant), TOTAL (X2), TOTAL (X1)

b. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,114. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim sebesar 11,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Punishment* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *Punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,699 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Punishment* atau sanksi yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai menganggap *Punishment* hanya sebagai bentuk teguran biasa sehingga belum memberikan dorongan yang kuat untuk memperbaiki kinerja. Selain itu, penerapan *Punishment* yang belum konsisten juga membuat pegawai kurang terdorong untuk meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Secara teori, *Punishment* diberikan untuk memperbaiki perilaku pegawai agar lebih disiplin dan mematuhi aturan organisasi. Namun dalam pelaksanaannya, *Punishment* tidak selalu memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja apabila penerapannya belum dilakukan secara tepat dan bijaksana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Susiyami, 2025) yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu *Punishment* belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Reward* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian *Reward* mampu meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik. *Reward* juga dapat menciptakan rasa puas dalam bekerja sehingga pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dalam penelitian ini, *Reward* dapat berupa penghargaan finansial maupun nonfinansial, seperti bonus, pujian, promosi jabatan, maupun bentuk apresiasi lainnya. Pemberian *Reward* yang dilakukan secara adil dan terbuka dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Daulina et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjadi jurnal yang paling relevan karena memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu *Reward* terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 5,024 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,11 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Punishment* dan *Reward* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini

menjelaskan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai apabila diterapkan secara bersamaan. *Reward* dapat memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai, sedangkan *Punishment* berfungsi sebagai pengendalian agar pegawai tetap mematuhi aturan yang berlaku di instansi. Apabila kedua sistem tersebut diterapkan secara seimbang, maka dapat membantu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,114 atau 11,4%. Hal ini berarti bahwa *Punishment* dan *Reward* hanya mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 11,4%, sedangkan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tupan et al., 2025) yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut merupakan jurnal yang paling relevan dengan hasil penelitian ini karena memiliki kesamaan pada hasil uji simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sugih Waras, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Punishment* (X1) berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,699 yang lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Punishment* di Puskesmas Sugih Waras belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemberian sanksi belum menjadi faktor utama yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan meningkatkan kualitas kerja.
2. Variabel *Reward* (X2) berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *Reward* dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Semakin baik penghargaan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Variabel *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2) berdasarkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,114 atau 11,4%. Hal tersebut berarti bahwa *Punishment* dan *Reward* mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 11,4%, sedangkan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh

faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, *Reward* dan *Punishment* tetap memiliki peran dalam memengaruhi kinerja pegawai, walaupun pengaruh yang diberikan masih tergolong rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap penerapan *Punishment* agar pelaksanaannya menjadi lebih konsisten, objektif, dan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai. Pemberian sanksi hendaknya tidak hanya berorientasi pada hukuman semata, tetapi juga diarahkan sebagai bentuk pembinaan agar pegawai memiliki kesadaran yang lebih baik terhadap pentingnya disiplin, tanggung jawab, dan profesionalitas dalam bekerja. Dengan penerapan *Punishment* yang lebih tepat, diharapkan pegawai dapat memperbaiki kualitas kerja serta meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.
2. Penerapan *Reward* di lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara lebih optimal. Berdasarkan tanggapan responden, masih terdapat beberapa aspek penghargaan yang dinilai belum maksimal sehingga memerlukan perhatian lebih dari pihak instansi. Pemberian *Reward* sebaiknya dilakukan secara adil, terbuka, dan disesuaikan dengan pencapaian kerja pegawai agar dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Selain dalam bentuk finansial, *Reward* juga dapat diberikan melalui apresiasi, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier sehingga pegawai merasa lebih dihargai atas kontribusi yang diberikan kepada instansi.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, instansi diharapkan tidak hanya berfokus pada penerapan *Reward* dan *Punishment*, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kualitas kerja pegawai, seperti lingkungan kerja, komunikasi organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta hubungan kerja antarpegawai. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini

dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta memperluas objek penelitian pada instansi yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memberikan pembahasan yang lebih luas dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, R., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Puskesmas Motong Betok Lombok Timur)*. 2(2), 166–180.
- Aprelia, D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya*. 2(3).
- Apriyani, A. P., & Fatmayati, F. (2024). *Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Sistem Informasi ICAP terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah X Merauke*. 6(2), 70–79.
- Bilqis, N. M., & Muhammad. (2025). *Pengaruh Biaya Produksi, Biaya Operasional dan Volume Penjualan Terhadap Laba Bersih Perusahaan Manufaktur*. 10(2). <https://doi.org/10.35968/jbau>
- Brilliantisyah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., & Yuliawan, R. (2024). *Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 8(3), 210–216.
- Daulina, F., Efendi, A., & Damingun. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Fitriya*. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Fernos, J., & Yolanda, E. Z. (2025). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat*.
- Galih, Aang, M., & Imadudin. (2024). *Analisis User Interface (UI) dan User Experience (EX) Pada Website Coffee Sufi Menggunakan Metode Heuristic Evaluation*. 11(2), 681–693.
- Hanifah, H., Salsabillah, L., Fitri, A. T., & Febriani, R. M. (2025). *Landasan Teori , Penelitian Relevan , Kerangka Berpikir Dan*. 3(April), 391–404.
- Harahap, M. A. K., Suparmi, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). *Metode Penelitian (Teori dan Praktik)* (B. Ismaya (ed.); 1st ed.). CV Saba Jaya Publisier.
- HIDAYAT, A. R. (2025). *Pengaruh Reward, Punishment dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kebun Buatan Kabupaten Pelalawan*.
- Hutagol, K. (2025). *Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS*. 8(2), 15–28.

- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya* *Validity and Reliability Test of Research Instruments on Husbands' Support on Barriers to Using Long-Term Contraceptive Methods among Multiparous Active Acceptors in Surabaya*. 659–664.
- Kumayas, F., Kumenaung, A. G., & Siwu, H. F. D. (2024). *Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Kabupaten Minahasa*. 24(4), 72–89.
- Lazuardi, T. N., Susanti, F., Putri, L. L., Hapiyudi, S., Pamulang, U., Selatan, T., Article, I., & Commons, C. (2025). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hush Divisi Bazar Cabanng Tangerang*. 4(03), 347–360.
- Mushofa, Hermina, D., & Huda, N. (2024). *Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif*. 5(12), 5937–5948.
- Nakhe, R., Binangkit, I. D., & Setianingsih, R. (2023). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitratama Sejati (Yamiku) Pekanbaru*. 3, 1156–1166.
- Ndruru, P. (2024). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe*. 7(2), 241–253.
- Olivia, B. D. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(5), 1–14.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (A. Muhaimin (ed.); 1st ed.). Media Edu Pustaka.
- Rahmah, ulya S., & Sari, R. K. (2023). *Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi*. 2(3), 786–798.
- Sahir, S. hafni. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); 1st ed.). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (30th ed.). ALFABETA,CV.
- Sujarweni, W. (2021). *Metode Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press.
- Susiyami, W. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta*. 1, 46–58.

- Sutriyanti, & Muspawi, M. (2024). *Jenis-Jenis Data Dalam Ilmu Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. 5(4), 195–204.
- Tupan, J., Laurens, S., & Selanno, H. (2025). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku*. 6(3), 1506–1515.
- Wijaya, H., Alamsyah, R., Supriyanto, F., Subardi, L., & Dinasty, T. T. N. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu*. 7(1), 20–34.



L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1: Kuesioner

No:

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian: “Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim”

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang, Kabupaten Muara Enim

Saya adalah mahasiswa Universitas Prabumulih yang sedang melakukan penelitian skripsi. Dalam rangka mendukung pelaksanaan penelitian mengenai pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap kinerja pegawai, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi setiap pernyataan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Marisa Oktaviana

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN:

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan berikut.

1	Nama responden:	5.	Pendidikan terakhir:
.			a. SMP
2	Usia:		b. SMA/SMK
.			
	a. Kurang dari 21 tahun		c. Diploma III
	b. 21- 30 tahun		d. S1
	c. 31- 40 tahun		e. S2
	d. Lebih dari 50 tahun		
		6.	Lama bekerja di puskesmas sugih

			waras:
3	Jenis kelamin:		a. < 1 tahun
	a. Laki-laki		b. 2- 3 tahun
	b. Perempuan		c. 4- 5 tahun
			d. 6- 10 tahun
4	Status kepegawaian:		e. > 10 tahun
	a. Pegawai ASN		
	b. Pegawai Non ASN		

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan berikut.

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	(STS)	(1)
Tidak Setuju	(TS)	(2)
Netral	(N)	(3)
Setuju	(S)	(4)
Sangat Setuju	(SS)	(5)

PUNISHMENT (X1)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hukuman ringan	Pegawai yang melakukan pelanggaran ringan diberikan teguran lisan oleh pimpinan.					
2	Hukuman ringan	Teguran lisan diberikan dengan tujuan memperbaiki perilaku kerja pegawai.					
3	Hukuman sedang	Pegawai yang mengulangi pelanggaran diberikan surat peringatan secara tertulis.					

4	Hukuman sedang	Surat peringatan diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.					
5	Hukuman sedang	Pemberian surat peringatan membuat pegawai lebih berhati-hati dalam bekerja.					
6	Hukuman berat	Pegawai yang melakukan pelanggaran berat dikenakan sanksi tegas sesuai aturan.					
7	Hukuman berat	Sanksi berat diberikan setelah melalui pertimbangan dan prosedur yang jelas.					
8	Hukuman berat	Hukuman berat mampu mencegah pegawai mengulangi pelanggaran yang sama.					
9	Hukuman berat	Pemberian hukuman berat diterapkan tanpa membedakan status pegawai.					
10	Hukuman berat	Hukuman berat berdampak pada peningkatan kedisiplinan pegawai.					

REWARD (X2)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji dan bonus	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Gaji dan bonus	Pemberian bonus didasarkan pada hasil kinerja pegawai.					
3	Kesejahteraan	Puskesmas memberikan jaminan kesejahteraan bagi pegawai.					
4	Kesejahteraan	Fasilitas kerja yang diberikan mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
5	Pengembangan karir	Pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir.					
6	Pengembangan karir	Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang berprestasi.					
7	Penghargaan psikologis dan sosial	Pimpinan memberikan pujian atas hasil kerja pegawai yang baik.					

8	Penghargaan psikologis dan sosial	Pengakuan dari pimpinan meningkatkan semangat kerja saya.					
9	Penghargaan psikologis dan sosial	Penghargaan non-materi membuat saya merasa dihargai.					
10	Penghargaan psikologis dan sosial	Apresiasi yang diberikan pimpinan mendorong saya bekerja lebih baik.					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai standar.					
2	Kualitas	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan.					
3	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan					
4	Kuantitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5	Pelaksanaan tugas	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja.					
6	Pelaksanaan tugas	Saya memahami tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
7	Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Tanggung jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi.					
9	Tanggung jawab	Saya bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan kerja.					
10	Tanggung jawab	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan pimpinan dalam bekerja.					

Lampiran 2: Tabulasi Data Responden

NO RESPONDEN	PUNISHMENT (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	43
RESPONDEN 2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
RESPONDEN 4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	42
RESPONDEN 5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 7	5	2	4	3	4	4	3	3	2	4	34
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	43
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 11	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	41
RESPONDEN 12	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
RESPONDEN 13	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	38
RESPONDEN 14	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	44
RESPONDEN 15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
RESPONDEN 16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 20	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
RESPONDEN 21	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
RESPONDEN 22	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	41
RESPONDEN 23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
RESPONDEN 24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
RESPONDEN 25	4	3	4	3	4	4	2	3	4	5	36
RESPONDEN 26	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	39
RESPONDEN 27	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 28	3	4	5	5	3	3	3	3	2	3	34
RESPONDEN 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 30	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
RESPONDEN 31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 32	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 34	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	35
RESPONDEN 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 38	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	41
RESPONDEN 39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
RESPONDEN 40	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	42
RESPONDEN 41	5	3	5	3	3	4	5	4	4	3	39
RESPONDEN 42	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	41
RESPONDEN 43	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	40
RESPONDEN 44	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	37
RESPONDEN 45	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	43
RESPONDEN 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
RESPONDEN 47	5	4	4	5	4	3	3	2	2	2	34
RESPONDEN 48	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
RESPONDEN 49	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
RESPONDEN 50	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 51	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
RESPONDEN 52	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	41
RESPONDEN 53	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 55	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
RESPONDEN 56	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	41
RESPONDEN 57	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
RESPONDEN 58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
RESPONDEN 59	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	40
RESPONDEN 60	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	42
RESPONDEN 61	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
RESPONDEN 62	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	45
RESPONDEN 63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
RESPONDEN 64	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
RESPONDEN 65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 66	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 68	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40
RESPONDEN 69	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	40
RESPONDEN 70	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	41
RESPONDEN 71	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	43
RESPONDEN 72	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 73	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 74	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	43
RESPONDEN 75	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 76	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
RESPONDEN 77	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	42
RESPONDEN 78	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45
RESPONDEN 79	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 80	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
RESPONDEN 81	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45

NO RESPONDEN	REWARD (X2)										TOTAL (X2)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	47
RESPONDEN 3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	45
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
RESPONDEN 7	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 8	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
RESPONDEN 10	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	44
RESPONDEN 11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 12	4	2	3	4	5	3	2	4	4	5	36
RESPONDEN 13	3	3	2	4	5	5	5	5	4	4	40
RESPONDEN 14	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 15	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	30
RESPONDEN 16	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
RESPONDEN 17	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	43
RESPONDEN 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
RESPONDEN 20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 21	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	31
RESPONDEN 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
RESPONDEN 27	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	39
RESPONDEN 28	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	38
RESPONDEN 29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 30	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
RESPONDEN 31	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 32	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	36
RESPONDEN 33	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	33
RESPONDEN 34	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	35
RESPONDEN 35	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	33
RESPONDEN 36	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	38
RESPONDEN 37	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	40
RESPONDEN 38	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	37
RESPONDEN 39	5	3	3	2	3	4	4	3	3	3	33
RESPONDEN 40	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	36
RESPONDEN 41	5	5	4	5	5	3	2	3	4	3	39
RESPONDEN 42	3	4	4	3	4	3	2	3	3	5	34
RESPONDEN 43	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	34
RESPONDEN 44	4	5	4	2	3	5	3	3	3	4	36
RESPONDEN 45	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	40
RESPONDEN 46	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
RESPONDEN 47	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	36
RESPONDEN 48	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	38
RESPONDEN 49	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	40
RESPONDEN 50	2	3	4	5	4	2	3	3	3	5	34
RESPONDEN 51	3	3	3	5	3	5	3	4	4	2	35
RESPONDEN 52	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	50
RESPONDEN 53	4	2	2	5	5	3	5	3	5	3	37
RESPONDEN 54	4	3	3	3	5	3	5	3	4	4	37
RESPONDEN 55	3	4	2	4	5	3	5	4	3	3	36
RESPONDEN 56	5	2	3	3	3	5	5	4	4	4	38
RESPONDEN 57	5	3	4	5	5	5	3	3	4	5	42
RESPONDEN 58	3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	37
RESPONDEN 59	5	3	2	4	4	4	3	3	2	3	33
RESPONDEN 60	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	33
RESPONDEN 61	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
RESPONDEN 62	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	33
RESPONDEN 63	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27
RESPONDEN 64	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	27
RESPONDEN 65	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
RESPONDEN 66	3	2	3	3	5	4	3	3	4	5	35
RESPONDEN 67	5	3	2	5	4	5	2	4	3	4	37
RESPONDEN 68	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	32
RESPONDEN 69	2	3	5	5	5	4	4	2	5	5	40
RESPONDEN 70	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	28
RESPONDEN 71	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
RESPONDEN 72	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	38
RESPONDEN 73	3	3	3	5	5	4	4	4	2	5	38
RESPONDEN 74	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 75	4	3	4	5	5	4	2	4	3	3	50
RESPONDEN 76	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	33
RESPONDEN 77	3	4	2	2	4	5	2	3	5	3	33
RESPONDEN 78	3	2	3	3	3	4	3	3	5	4	33
RESPONDEN 79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 80	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 81	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41

NO RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)										TOTAL (Y)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	45
RESPONDEN 2	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	38
RESPONDEN 3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	42
RESPONDEN 4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	43
RESPONDEN 5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	43
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 14	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3	30
RESPONDEN 15	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	34
RESPONDEN 16	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	38
RESPONDEN 17	4	5	5	3	5	4	4	2	3	3	38
RESPONDEN 18	5	5	3	2	4	5	3	4	3	4	38
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 22	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 24	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 28	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	40
RESPONDEN 29	5	4	2	3	3	4	4	5	5	5	40
RESPONDEN 30	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	44
RESPONDEN 31	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
RESPONDEN 32	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
RESPONDEN 33	4	3	2	3	3	4	3	4	4	5	35
RESPONDEN 34	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	37
RESPONDEN 35	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	38
RESPONDEN 36	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	39
RESPONDEN 37	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	42
RESPONDEN 38	5	3	3	3	2	5	4	4	3	5	37
RESPONDEN 39	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	44
RESPONDEN 40	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	43
RESPONDEN 41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33
RESPONDEN 42	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	36
RESPONDEN 43	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
RESPONDEN 44	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
RESPONDEN 45	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	37
RESPONDEN 46	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	42
RESPONDEN 47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 49	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	39
RESPONDEN 50	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
RESPONDEN 51	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	38
RESPONDEN 52	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	43
RESPONDEN 53	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	30
RESPONDEN 54	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	38
RESPONDEN 55	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	36
RESPONDEN 56	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	37
RESPONDEN 57	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	38
RESPONDEN 58	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	30
RESPONDEN 59	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
RESPONDEN 60	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	31
RESPONDEN 61	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	37
RESPONDEN 62	2	4	3	2	3	3	4	5	4	4	34
RESPONDEN 63	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
RESPONDEN 64	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	25
RESPONDEN 65	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
RESPONDEN 66	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	31
RESPONDEN 67	3	4	5	3	2	5	3	3	3	4	35
RESPONDEN 68	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	42
RESPONDEN 69	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	43
RESPONDEN 70	3	5	5	2	3	5	4	4	4	5	40
RESPONDEN 71	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	41
RESPONDEN 72	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	40
RESPONDEN 73	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	41
RESPONDEN 74	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
RESPONDEN 75	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41
RESPONDEN 76	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	42
RESPONDEN 77	5	4	4	2	5	5	4	4	3	5	41
RESPONDEN 78	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	43
RESPONDEN 79	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	39
RESPONDEN 80	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	41
RESPONDEN 81	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47

[illegible]

X1.6	Pearson Correlation	.263*	.345*	.232*	.291*	.494*	1	.640*	.595*	.159	.274*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.037	.008	.000		.000	.000	.156	.013	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.7	Pearson Correlation	.226*	.221*	.296*	.215	.537*	.640*	1	.688*	.421*	.142	.740**
	Sig. (2-tailed)	.042	.047	.007	.054	.000	.000		.000	.000	.207	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.8	Pearson Correlation	.266*	.176	.274*	.166	.290*	.595*	.688*	1	.418*	.386**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.016	.117	.013	.139	.009	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.9	Pearson Correlation	-.007	.048	.023	-.180	.163	.159	.421*	.418*	1	.563**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.951	.668	.842	.107	.145	.156	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.10	Pearson Correlation	.118	.094	.186	-.039	.080	.274*	.142	.386*	.563*	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.296	.403	.097	.731	.478	.013	.207	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
TOTAL (X1)	Pearson Correlation	.534*	.604*	.604*	.515*	.641*	.708*	.740*	.727*	.483*	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

2. Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* (X2)

[illegible]

X2.7	Pearson Correlation	.247*	.356*	.299*	.251*	.235*	.376*	1	.381*	.368*	.269*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.007	.024	.035	.001		.000	.001	.015	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.8	Pearson Correlation	.249*	.271*	.301*	.287*	.237*	.406*	.381*	1	.256*	.324**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.025	.014	.006	.009	.033	.000	.000		.021	.003	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.9	Pearson Correlation	.023	.181	.377*	.206	.204	.337*	.368*	.256*	1	.569**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.836	.106	.001	.066	.067	.002	.001	.021		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.10	Pearson Correlation	-.031	.105	.394*	.207	.285*	.238*	.269*	.324*	.569*	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.784	.351	.000	.064	.010	.032	.015	.003	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
TOTAL (X2)	Pearson Correlation	.423*	.524*	.622*	.531*	.541*	.540*	.558*	.525*	.495*	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

	Sig. (2-tailed)	.080	.001	.000	.049	.000		.000	.000	.017	.014	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.7	Pearson Correlation	-.019	.311*	.303*	.291*	.450*	.526*	1	.668*	.470*	.300*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.865	.005	.006	.008	.000	.000		.000	.000	.006	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.8	Pearson Correlation	-.042	.264*	.060	.345*	.283*	.420*	.668*	1	.442*	.533*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.707	.017	.597	.002	.010	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.9	Pearson Correlation	.210	.292*	.126	.288*	.273*	.265*	.470*	.442*	1	.524*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.060	.008	.263	.009	.014	.017	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.10	Pearson Correlation	.188	.198	.044	.161	.123	.273*	.300*	.533*	.524*	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.093	.076	.700	.152	.273	.014	.006	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
TOTAL (Y)	Pearson Correlation	.371*	.614*	.581*	.561*	.641*	.708*	.713*	.657*	.634*	.545*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.803	10

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.805	10

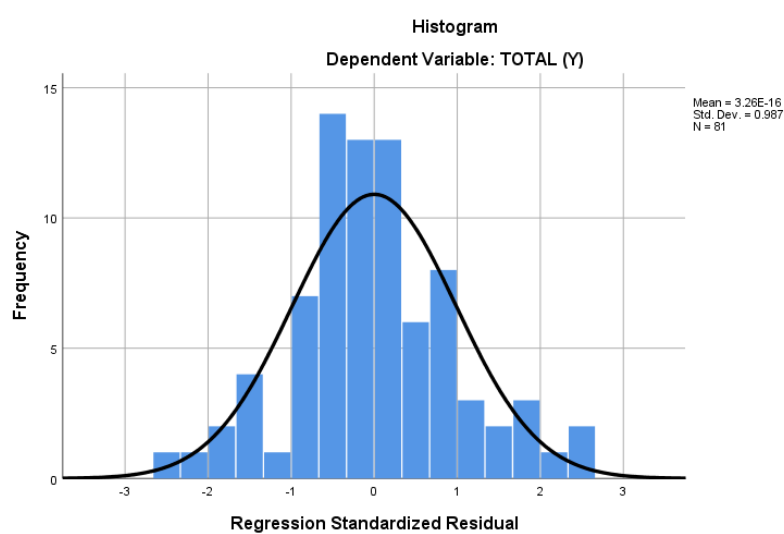
5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.806	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

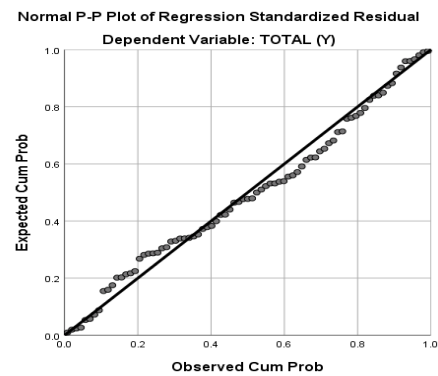
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50274373
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.069
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



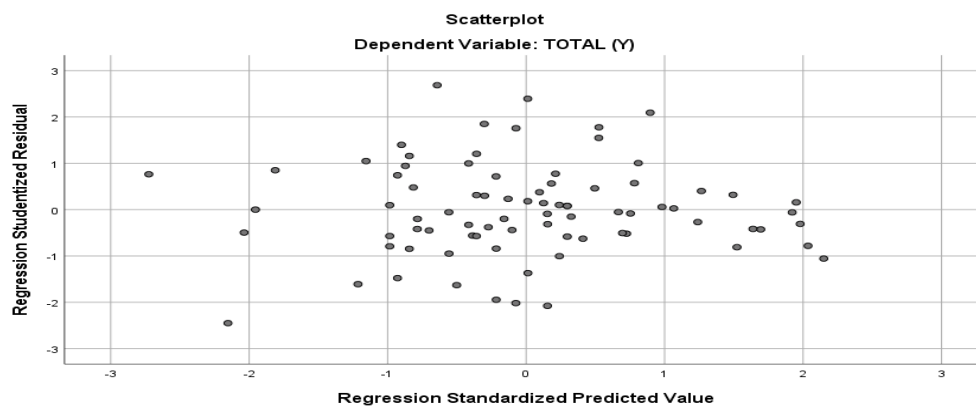
2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	TOTAL (X1)	.973	1.028
	TOTAL (X2)	.973	1.028

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.615	5.639		4.720	.000
	TOTAL (X1)	.046	.118	.042	.388	.699
	TOTAL (X2)	.276	.091	.328	3.040	.003

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.615	5.639		4.720	.000
	TOTAL (X1)	.046	.118	.042	.388	.699
	TOTAL (X2)	.276	.091	.328	3.040	.003

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Hasil Uji F (Simultan)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.615	5.639		4.720	.000
	TOTAL (X1)	.046	.118	.042	.388	.699
	TOTAL (X2)	.276	.091	.328	3.040	.003

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.615	5.639		4.720	.000
	TOTAL (X1)	.046	.118	.042	.388	.699
	TOTAL (X2)	.276	.091	.328	3.040	.003

a. Dependent Variable: TOTAL (Y)

Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-tabel)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

2. Tabel t (t-tabel)

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
	41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
	42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
	43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
	44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
	45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
	46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
	47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
	48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
	49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
	50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
	51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
	52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
	53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
	54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
	55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
	56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
	57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
	58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
	59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
	60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
	61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
	62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
	63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
	64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
	65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
	66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
	67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
	68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
	69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
	70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
	71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
	72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
	73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
	74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
	75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
	76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
	77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
	78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
	79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
	80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

<u>Pr</u>	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
<u>df</u>	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392

3. Tabel F (F-tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 22 Januari 2026

Nomor : 100 /MNJ /FEB/ UNPRA/I/2026
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin
Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
Kepala Puskesmas Sugih Waras
Kab. Muara Enim

DI

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Punishment dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS SUGIH WARAS

Jl. Raya Sugih Waras Desa Sugihwaras Barat
 Kecamatan Rambang Kode Pos 31385
 Email : sugihwaraspuskesmas@gmail. Com

Sugih Waras, 24 November 2025

Nomor : 445/SS1/PKM-SW/XI/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Usulan Balasan Permohonan
 Izin Observasi

Kepada Yth :
 Ketua Prodi Manajemen
 Universitas Prabumulih
 di

Tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan penelitian dari mahasiswa

Nama : Marisa Oktaviana

NPM : 2022110035

Program : SI Manajemen

Judul Skripsi : "Pengaruh Punishment dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di
 Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim"

Maka dengan ini kami memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di wilayah kerja Puskesmas Sugih Waras.

Kami berharap penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta menjaga nama baik instansi.

Demikianlah surat balasan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Kepala UPTD Puskesmas Sugih Waras

Tin Dwi Afrance, SKM, M.Kes
 NIP. 19840504 201001 2 017

Lampiran 7 Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja
 Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
26/11/2025	PAB. I	Revisi latar belakang Masalah		
27/11/2025	PAB. I	Revisi penulisan spasi latar belakang Masalah		
28/11/2025	PAB. I	Ace PAB. I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja
 Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/12 2025	BAB. II	Perbaiki penulisan proposal penelitian terdahulu		
11/12 2025	BAB II	Kerangka pemikiran Ace BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



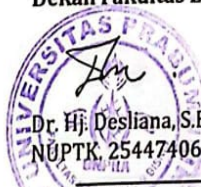
**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
15/12/2025	BAB. III	Revisi BAB. III		
16/12/2025	BAB. III	- Metode Analisis Regresi Aksi BAB. IV		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/01/2024	PAB-IV	- Revisi penulisan Spasi, tabel - Struktur organisasi: tugas dan fungsinya		
17/04/2024	PAB-IV	Acc PAB-IV		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dosen Pembimbing I



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233



Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja
 Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/04/2026	PAB-V	Revisi Kesimpulan dan Saran		
29/04/2026	PAB-V	Revisi Kesimpulan		
30/04/2026	PAB-V	ACC PAB-V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja
 Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/11/2025	Proposal Bab I	Revisi paragraf / paragraf		
21/11/2025	Proposal Bab I	Revisi kutipan		
26/11/2025	Proposal / Bab I	Revisi paragraf dan margin		
26/11/2025	Bab I / proposal	Acc - going to Acc - I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/12/2025	Bab 2 / proposal	Cek teori, margin, kutipan		
9/12/2025	Bab 2 / proposal	Revisi penulisan, kapita		
16/12/2025	Bab 2 / proposal	Revisi kosa kata, paragraf		
10/12/2025	Bab 2 (proposal)	Revisi kembali - Acc - goes to Adv. c		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11.01.2025	Bab 3/proposal	Revisi kembali kehipan, Teknik penelitian		
2/12/2025	Bab 3/proposal	Revisi kembali kehipan dan		
15/12/2025	Bab 3/proposal	ACC - let's going to		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

De Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja
 Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
15/4 2026	BAB IV	-Perbaiki penulisan -Perbaiki kalimat lebih jelas		
16/4 2026	BAB IV	ALL bab iv		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Marisa Oktaviana
NIM : 2022110035
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja
 Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang
 Kabupaten Muara Enim.
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/4/2021	Bab V	Perbaikan bagian Survei		
20/4/2021	Bab V	Ace. lanjut ke aab.I		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9 Riwayat Hidup



Marisa Oktaviana lahir di Sumber Rahayu pada tanggal 23 Oktober 2004. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Ayahnya bernama Paidi dan ibunya bernama Winarsih. Riwayat pendidikan yang ditempuhnya adalah bersekolah di TKA TPA Nurul Ulum Sumber Rahayu, SDN 7 Rambang (2010-2016), SMPN 1 Rambang (2016-2019), SMAN 8 Prabumulih (2019-2022) dan kuliah S1 Manajemen Di Universitas Prabumulih (2022-2026). Selama menempuh pendidikan S1 Manajemen Di Universitas Prabumulih Marisa Oktaviana menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis merasa bersyukur telah melalui setiap tahapan terutama dalam menempuh pendidikan guna mencapai cita-cita. Akhir kata penulis, mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam hidupnya baik langsung maupun tidak langsung.