

**PENGARUH PROGRAM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS  
DC CIPUTAT**

**Rini Antika**

Universitas Pamulang  
riniatk8@gmail.com

**Ratna Sari**

Universitas Pamulang  
dosen02442@unpam.ac.id

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of Reward and Punishment programs on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Post Office. The method used was quantitative. The sampling technique used probability sampling, resulting in a sample of 56 respondents. Data analysis methods used in the study included instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and simple and multiple linear regression analysis. In addition, correlation coefficient tests, determination coefficient tests ( $R^2$ ),  $t$ -tests (partial), and  $F$ -tests (simultaneous) were conducted. The results of this study indicate that Rewards have a positive and significant effect on employee performance ( $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$  or  $18.175 > 1.978$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Punishment has a positive and significant influence on employee performance with a calculated  $t$  value  $> t$  table or  $13.467 < 1.978$ ) with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Reward and Punishment have a positive and significant influence on employee performance with a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $53.777 > 3.10$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Reward and Punishment have a regression effect on employee performance  $Y = -5.358 + 0.761X_1 + 0.345X_2$ . The  $R$ -square value (coefficient of determination) is 88.1%, while the remaining 11.9% is influenced by other factors or variables not examined in this study.*

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

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Program *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos DC Ciputat Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas,

multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier sederhana dan berganda. Selain itu, dilakukan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji t (parsial), uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $18,175 > 1,978$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $13,467 < 1,978$ ) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $53,777 > 3,10$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja pegawai berpengaruh regresi  $Y = -5,358 + 0,761X_1 + 0,345X_2$ . Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 88,1%, sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan dalam melakukan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan, dan hal tersebut tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi serta sarana dan prasarana yang tersedia, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangannya usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset perusahaan yang paling mahal di banding dengan asset-asset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Karena SDM salah satu aset yang penting maka manajemen sumber daya manusia menjadi penting perannya dalam sebuah wadah pengorganisasian dari tempat kerja dikarenakan bersentuhan langsung dengan seluruh pegawai yang ada, dan juga pegawai menjadi salah satu hal yang paling identik dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, salah satu faktor tersebut adalah penghargaan dan sanksi (*Reward* dan *punishment*). *Reward* dan *Punishment* sangat penting

terhadap produktivitas kerja karyawan, karena melalui *Reward* dan *Punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dimana *Reward* dan *Punishment* yaitu dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya. *Reward* dan *Punishment* sangat erat hubungannya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada suatu organisasi sangat diperlukan penghargaan serta aturan dan hukum, dimana pegawai tersebut harus memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya, mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan penghargaan itu penting karena kita memang menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerja mereka. Penghargaan juga memperlihatkan bahwa kita menganggap penting budaya tersebut. Pesan pesan pentingnya sebuah budaya harus kita sampaikan terus menerus. Pesan dengan menyampaikan di dalam pertemuan atau setiap pagi sebelum memulai kegiatan memang efektif, tetapi lebih efektif jika kita memberikan pesan secara tidak langsung. Penghargaan juga akan memicu orang – orang untuk melakukan yang terbaik, serta berfungsi untuk memperlihatkan bahwa kita sebagai atasan menghargai kerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan aturan dan hokum berfungsi sebagai suatu alat pengendali agar suatu kinerja dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika suatu organisasi aturan dan hukum tidak diterapkan maka suatu organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan konflik kepentingan baik antar individu ataupun antar organisasi. Perusahaan menyadari demi menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai perusahaan harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen yang profit dan profesional, salah satu caranya adalah

dengan menerapkannya *Reward* dan *punishment*. Diharapkan dengan adanya penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Sedangkan, disamping itu dengan adanya penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas pegawai, pemimpin perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Apabila kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Maka dari itu diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal disegala bidang. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola suatu perusahaan. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini Sumber Daya Manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya didirikan sebuah perusahaan itu seperti tujuan untuk mencapai titik puncak dari kinerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai dan lain-lain. Maka dari itu diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal disegala bidang. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola suatu perusahaan. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini Sumber Daya Manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya didirikan sebuah perusahaan itu seperti tujuan untuk mencapai titik puncak dari kinerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai dan lain-lain. Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan yaitu “Disiplin”. Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal. Dalam kepentingannya, manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sejalan dengan

penjurusan yang ditempuh oleh peneliti saat ini yaitu Sumber Daya Manusia, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos DC Ciputat yang berlokasi di Jl. R.E Martadinata No.17, Pondok Cabe Udik, Pamulang Timur, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten sebagai tempat penelitian. PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milih negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995, peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Berdiri pada tahun 1746 saham PT. Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia, saat ini PT. Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak 4.000 Kantor Pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, PT Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertujuan untuk melaksanakan kegiatan usaha di bidang pelayanan jasa pos bagi masyarakat baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. Berikut adalah hasil pra survei kepada 30 orang karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos PC Ciputat guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Kuesioner ini bertujuan mengumpulkan informasi awal sebagai dasar menyusun survei utama. Berdasarkan pada hasil pra survei dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari presentase pada dimensi ketepatan waktu dan atau kecepatan penyelesaian kerja yang menunjukkan 67% karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal, selain itu hasil pra survei menunjukkan 63% karyawan tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan ketika rekan sedang sibuk, serta 60% karyawan tidak mampu mempresentasikan ide dengan baik di depan banyak orang, dengan demikian kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos DC Ciputat mengalami masalah. Pada umumnya, dalam membangun kinerja pegawai, perusahaan akan memberi bonus (*Reward*) pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dala

melakukan tugasnya, bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya perusahaan akan memberi sanksi (*punishment*) jika pekerjaan mereka dinilai kurang baik dan memuaskannya, dan hal ini di nilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai. Berikut data pra survei terhadap *Punishment* di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos DC Ciputat. Sedangkan dari hasil pra survei selanjutnya diketahui bahwa sebagian besar karyawan masih merasakan ketidakadilan dalam penerapan hukuman di perusahaan. Hanya 33% responden yang menyatakan bahwa hukuman yang diberikan tergolong adil, dan 37% merasa bahwa semua karyawan diperlakukan sama ketika melakukan pelanggaran. Meski demikian, lebih dari separuh karyawan (53%) menyatakan bahwa hukuman diberikan berdasarkan tingkat kesalahan, bukan karena kedekatan dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kesadaran mengenai dasar pemberian hukum, keadilan secara menyeluruh belum sepenuhnya dirasakan. Dari aspek kapastian hukuman, sebagian besar responden (57%) menyatakan telah mengetahui jenis hukuman yang akan diterima apabila melanggar aturan perusahaan, dan 53% menyebutkan bahwa aturan pelanggaran serta sanksi telah dijelaskan secara jelas. Namun, hanya 50 yang merasa perusahaan konsisten dalam menerapkan hukuman. Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada kejelasan secara aturan, konsistensi dalam implementasinya masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, efektivitas hukuman dalam meningkatkan disiplin kerja juga belum optimal. Sebanyak 53% karyawan merasa hukuman membuat mereka lebih disiplin, namun hanya 47% yang menyatakan bahwa hukuman dapat mencegah pelanggaran serupa di masa depan maupun meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa hukuman belum sepenuhnya efektif sebagai alat korektif dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan. Dalam hal sikap terhadap hukuman, mayoritas karyawan (57%) memang menganggap bahwa hukuman merupakan cara yang tepat untuk menegakkan disiplin kerja. Namun, sebanyak 60% responden merasa tidak nyaman dengan adanya hukuman, hanya 57% lebih termotivasi oleh penghargaan dibandingkan hukuman. Ini menunjukkan bahwa pendekatan *Punishment* cenderung menimbulkan ketidaknyamanan dan tidak selalu menjadi cara paling efektif dalam memotivasi karyawan. Secara

keseluruhan, hasil pra survey ini menunjukkan bahwa sistem *Punishment* di perusahaan masih perlu di evaluasi, terutama dalam aspek keadilan, konsistensi, dan efektivitasnya. Di sisi lain, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan pendekatan yang lebih seimbang, yaitu dengan mengombinasikan hukuman dan penghargaan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

## **TELAAH LITERATUR**

### ***Reward***

Menurut Mangkunegara, *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Selanjutnya, Menurut Handoko, *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora, *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Riva'i terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan *Reward* yaitu:

1. Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain.
3. Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.
4. Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya.

## **Bentuk *Reward* Yang Diberikan Kepada Karyawan**

Ada beberapa bentuk *Reward* yang diberikan instansi kepada karyawan yang baik dan amanah dalam menjalankan tugasnya. Menurut Fahmi (2017) *Reward* yang diberikan kepada karyawan secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu :

1. *Reward* dalam bentuk *financial*

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

2. *Reward Financial* bentuk Tunjangan

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

3. *Reward* dalam bentuk non financial

Penerima *Reward* dalam bentuk non financial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan karyawan seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, pencahayaannya yang terang dan sebagainya.

## **Indikator *Reward***

Menurut Pratama dan Sukarno (2019) mengatakan bahwa indikator *Reward* terdiri dari:

1. Upah

Merupakan imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, dan akan dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan

3. Insentif

Merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan

diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut. Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada dasarnya bukan merupakan hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5. Penghargaan Interpersonal

Yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi

Dapat terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi akan memberikan *status social*, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan (*outmes*) yang semakin besar bagi karyawan.

### ***Punishment***

Menurut Fahmi (2017) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan”. Sedangkan menurut Rosyid (2018) “*Punishment* adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam mengubah perilaku seseorang”. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) “*Punishment* merupakan sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi karena ketidakmampuannya melaksanakan pekerjaan maupun perilaku tidak baik dan indisipliner yang fungsinya untuk memelihara kedisiplinan dan memperbaiki sikap individu karyawan”.

### **Mekanisme Pemberian *Punishment***

Menurut Fahmi (2016) sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan maka disana ada mekanismenya yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian *Punishment* tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemberian *Punishment* langsung berpengaruh pada *financial/Reward* kepada karyawan tersebut, seperti pemotongan atau pemberhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
2. Pemberian *Punishment* tidak langsung berpengaruh pada *financial/Reward* kepada karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologi karyawan secara nyata.

### **Indikator *Punishment***

Menurut Rivai dalam Bintoro & Daryanto (2017), indikator *Punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis, teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji, pemotongan gaji, penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis pembebasan dari jabatan, pemecatan/pemutusan hubungan kerja

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Busro (2020) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kasmir (2017) definisi lain kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2019) kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh

seseorang dalam menjalankan tugas tugas yang telah diberikan kepadanya.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan Secara Psikologis

Kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata – rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dengan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut John Miner (dalam Mangkunegara, 2017) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga karyawan dalam pencapaian tujuan atau suatu perusahaan dengan baik dan berdaya guna tinggi.

2. Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan target atau waktu yang telah disepakati oleh pimpinan Perusahaan.

3. Kerjasama

Dengan bekal komunikasi yang baik dan kemampuan untuk

mememcahkan masalah yang dihadapi secara bersama sama.

4. Tanggung jawab

Kesadaran karyawan akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuat dalam lingkungan Perusahaan.

5. Inisiatif

Melakukan pekerjaan yang dilaksanakan tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif ini merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel variabel melalui pengujian hipotesis. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat Dimana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Tempat penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia yang terletak di Jalan. R.E Martadinata No.17, Pondok Cabe Udik, Pamulang, Pamulang Timur, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia sebanyak 56 pegawai. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar benar representative (mewakili). Dengan demikian sampel adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak teliti, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, Dimana sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menamabah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Maka sampel dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT Pos Indonesia. Rancangan analisis data merupakan bagian integral dari proses penelitian yang dituangkan baik dalam

bentuk tulisan atau tidak. Rancangan ini telah terformat sebelum kegiatan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Artinya, rancangan analisis data hasil penelitian telah dipersiapkan mulai dari penentuan jenis data yang akan dikumpulkan, sumber data yang ditemui, dan rumusan hipotesis yang akan diuji telah dibuat. Untuk melihat kejelasan pengaruh variabel bebas dalam hal ini *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai penelitian ini menggunakan Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel yang tergantung”. Analisis ini mengetahui area hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independent apakah nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis statistic yang digunakan dalam analisis regresi sederhana rumusnya sebagai berikut :”.

$$y = \alpha + b \cdot x$$

Di mana :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Intersep (konstan) (nilai Y = 0 disebut titik intercept).

b = Koesfisien arah regresi linier untuk mengukur besarnya pengaruh Y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel *Reward* Terhadap Kinerja pegawai

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>			<i>Beta</i>	<i>T</i>	
1	(Constan)	-3.288	2.658		-1.237	.221
	<i>Reward</i>	1.070	.059	.927	18.175	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -3,288 + 1,070X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,288 diartikan bahwa jika variabel *Reward* tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja pegawai sebesar 3,288 point. Nilai koefisien regresi *Reward* sebesar 1,070 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *Reward*, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Reward* akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja pegawai sebesar 1,070 point.

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>
1	<i>(Constant)</i>	.799	3.283		.243
	<i>Punishment</i>	.972	.072	.878	13.467
					.809
					.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,799 + 0,972X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,799 diartikan bahwa jika variabel *Punishment* tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja pegawai sebesar 0,799 point. Nilai koefisien regresi *Punishment* sebesar 0,972 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *Punishment*, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Punishment* akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja pegawai sebesar 0,972 point.

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	-5.030	2.480		-2.028	.048
	<i>Reward</i>	.761	.105	.660	7.258	.000
	<i>Punishment</i>	.345	.101	.311	3.423	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -5,030 + 0,761X_1 + 0,345X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,030 diartikan bahwa jika variabel *Reward* dan *Punishment* tidak dipertimbangkan maka Kinerja pegawai hanya akan bernilai sebesar 5,030 point. Nilai *Reward* 0,761 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *Punishment*, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Reward* akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja pegawai sebesar 0,761 point. Nilai *Punishment* 0,345 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *Reward*, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Punishment* akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja pegawai sebesar 0,345 poin.

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara *Reward* Terhadap Kinerja pegawai

		<i>Model Summary<sup>b</sup></i>			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.857		1.60568

a. *Predictors: (Constant), Reward*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,857 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-85,7\%) = 14,3\%$  dipengaruhi faktor lain.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.766		2.05181

a. *Predictors: (Constant), Punishment*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,766 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 76,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-76,6\%) = 23,4\%$  dipengaruhi faktor lain.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.881		1.46671

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

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,881 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-88,1\%) = 11,9\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Reward* Terhadap Kinerja pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-3.288	2.658		-1.237	.221
	<i>Reward</i>	1.070	.059	.927	18.175	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,175 > 1,978) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 8 Hasil Uji t Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.799	3.283		.243	.809
	<i>Punishment</i>	.972	.072	.878	13.467	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,467 < 1,978). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 > 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai

		ANOVA <sup>a</sup>				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	876.841	2	438.420	203.798	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	114.016	53	2.151		
	<i>Total</i>	990.857	55			

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (203,420 > 2,670), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja pegawai.**

*Reward* Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = -3,288 + 1,070X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,927 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,857 atau sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,175 > 1,978). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 0,799 + 0,972X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,878 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,766 atau sebesar 76,6% sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,467 <

1,978). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = -5,358 + 0,761X_1 + 0,345X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,927 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(203,420 > 2,670)$ . Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai, kesimpulan yang dapat diambil bahwa *reward* berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = -3,288 + 1,070X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,927 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,857 atau sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(18,175 > 1,978)$ . Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai. *Punishment* berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 0,799 + 0,972X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,878 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,766 atau sebesar 76,6% sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(13,467 < 1,978)$ . Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh

yang signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai. *Reward* dan *Punishment* sama – sama Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = -5,358 + 0,761X_1 + 0,345X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,927 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(203,420 > 2,670)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran bahwa Pada variable *Reward* Pastikan kriteria untuk mendapatkan *Reward* jelas, terukur, dan diketahui oleh semua pegawai. Sistem yang transparan akan meningkatkan rasa keadilan, mencegah kecemburuan, dan mendorong persaingan yang sehat. Pastikan *Punishment* diterapkan secara konsisten untuk setiap pelanggaran. Hukuman yang diberikan harus proporsional dengan tingkat kesalahan. Misalnya, keterlambatan ringan mungkin cukup dengan teguran lisan, sementara pelanggaran berat memerlukan sanksi tertulis atau skorsing. Seperti respon dari pernyataan “Saya merasa hukuman yang diterapkan sudah sesuai dengan tingkat pelanggaran.” Bahwa hukuman yang sesuai membuat pegawai merasa lebih teratur dalam bekerja. merekomendasikan organisasi untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara *Reward* dan *punishment*. Lingkungan yang terlalu fokus pada *Punishment* bisa menciptakan rasa takut dan kecemasan, yang pada akhirnya dapat menghambat kreativitas dan inisiatif. Sebaliknya, lingkungan yang hanya fokus pada *Reward* tanpa penegakan disiplin bisa membuat standar kinerja menurun. Idealnya, sistem manajemen harus lebih banyak mengandalkan *Reward* untuk mendorong perilaku positif, dan menggunakan *Punishment* sebagai langkah terakhir untuk mengoreksi perilaku negatif yang merusak. Hasil perhitungan yang didapat dari penelitian pengaruh *Reward* terhadap Kinerja pegawai untuk membangun budaya organisasi di mana kinerja tinggi dihargai dan diakui secara rutin, sementara pelanggaran atau kinerja

rendah ditangani dengan cara yang konstruktif. Budaya ini akan mendorong pegawai untuk berkinerja lebih baik karena mereka tahu usaha mereka dihargai dan mereka mendapatkan dukungan untuk perbaikan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amelia, R, W & Cahya, A. Pengaruh pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Safari Dharma Sakti. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Vol 3 No.2*
- Amelia, Yuliana, Sugito Sugito, dan Amrin Mulia. "Peran Reward dan Punishment dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. BRI Cabang Malang." Universitas Medan Area. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 3 No.1*
- Hasman. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan & Catatan Sipil Kab. Enrekang. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.*
- Latiep, Ifah Finatry. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke. Program Studi Manajemen Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar. *Journal of Management & Business Vol 5 No.1*
- Lestari, Ayu, Muhammad Hatta, dan Sudirman Sudirman. Analisis Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di PT Tekom STO Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 6 No.1*
- Mas'ud, Ruslan, Robin Jonathan, dan Elfreda Aplonia Lau. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kutai Timur. *Skripsi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.*
- Oktavianti, T & Alfian A. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang.*
- Putra, Okka Adittio, dan Eko Wediyanto. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Bengkulu. Universitas Prof Dr. Hazairin, S.H Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital Vol 2 No.2*
- Riansyah, Rahmat Okta (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sabda Maju Bersama. *Skripsi Universitas Islam*

*Riau, Pekan Baru.*

- Sari, R. D. K., & SRI, R. T. A. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga, Dan Word Of Mouth Communication Terhadap Keputusan Pembelian Mebel Pada CV. Mega Jaya Mebel Semarang. *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Sari, R., Hamidy, F., & Suaidah, S. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada Konveksi Sjm Bandar Lampung. *Jurnal Teknologi dan Sistem. Informasi, 2(1), 65-73*.
- Sugiarti, E., Marayasa, I. N., Wartono, T., Prasetyo, H., & Sari, R. (2021). Upaya Pembentukan Karakter Pemuda dalam Pendidikan terhadap Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen, 2(2), 115-124*.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Satdiah, A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Toko Cat De'lucent Paint. *CiDEA, 24-37*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi*. Indonesia: Bumi Aksara.