

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung berjumlah 34 karyawan.

**Tabel 4.1  
Karakteristik berdasarkan usia**

| <b>USIA</b> |             |           |         |
|-------------|-------------|-----------|---------|
|             |             | Frequency | Percent |
| 1           | 20-30 TAHUN | 17        | 50.0    |
| 2           | 31-40 TAHUN | 10        | 29.4    |
| 3           | 41-50 TAHUN | 6         | 17.6    |
| 4           | > 50 TAHUN  | 1         | 2.9     |
|             | Total       | 34        | 100.0   |

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.1 karakter berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun. Artinya karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 17 karyawan atau 50%.

**Tabel 4.2****Karakteristik berdasarkan pendidikan**

|   |       | Frequency | Percent |
|---|-------|-----------|---------|
| 1 | SMA   | 25        | 73.5    |
| 2 | D3    | 8         | 23.5    |
| 3 | S1    | 1         | 2.9     |
|   | Total | 34        | 100.0   |

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.2 karakter berdasarkan pendidikan diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu SMA . Artinya karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 25 karyawan atau 73,5%.

**Tabel 4.3****karakteristik berdasarkan masa kerja**

|   |           | Frequency | Percent |
|---|-----------|-----------|---------|
| 1 | 1-2 TAHUN | 15        | 44.1    |
| 2 | 3-4 TAHUN | 12        | 35.3    |
| 3 | 5-6 TAHUN | 7         | 20.6    |
|   | Total     | 34        | 100.0   |

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.3 karakter berdasarkan masa kerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 1-2 tahun Artinya karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh masa kerja 1-2 tahun sebanyak 15 karyawan atau 44,1%.

**Tabel 4.4****Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

|  |           | Frequency | Percent |
|--|-----------|-----------|---------|
|  | LAKI-LAKI | 25        | 73.5    |
|  | PEREMPUAN | 9         | 26.5    |
|  | Total     | 34        | 100.0   |

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.4 karakter berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu jenis kelamin laki laki. Artinya karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh jenis kelamin laki laki sebanyak 25 karyawan atau 73,5%.

**4.1.2 Deskripsi jawaban responden****Tabel 4.5****Tabel Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan  | SS(5) |      | S(4) |      | CS(3) |      | TS(2) |     | STS(1) |   |
|----|---|-------|------|------|------|-------|------|-------|-----|--------|---|
|    |   | F     | %    | F    | %    | F     | %    | F     | %   | F      | % |
| 1  | Selalu mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diinginkan oleh perusahaan                            | 13    | 38,2 | 18   | 52,9 | 3     | 8,8  |       |     |        |   |
| 2  | Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diinginkan                       | 6     | 17,6 | 12   | 35,3 | 15    | 44,1 | 1     | 2,9 |        |   |
| 3  | Karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas individu tetapi juga tugas kelompok                  | 11    | 32,4 | 13   | 38,2 | 8     | 23,5 | 2     | 5,9 |        |   |
| 4  | Karyawan mampu mengadaptasi ide-ide kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi | 8     | 23,5 | 20   | 58,8 | 5     | 14,7 | 1     | 2,9 |        |   |
| 5  | Memiliki antusias serta   | 8     | 23,5 | 15   | 44,1 | 10    | 29,4 | 1     | 2,9 |        |   |

|   |  |   |      |    |      |    |      |   |     |  |  |
|---|--|---|------|----|------|----|------|---|-----|--|--|
|   | inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan               |   |      |    |      |    |      |   |     |  |  |
| 6 | Karyawan selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan | 7 | 20,6 | 20 | 58,8 | 6  | 17,6 | 1 | 2,9 |  |  |
| 7 | Karyawan tepat waktu dalam melakukan pekerjaan masing masing     | 8 | 23,5 | 14 | 41,2 | 12 | 35,3 |   |     |  |  |

Tabel responden diatas menunjukkan nilai terbesar pada pernyataan 1 dengan nilai sebanyak 13 karywan atau 38,2 % dan nilai terkecil pada pernyataan 2 yaitu sebanyak 6 atau 17,6 %.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Reward And Punishment (X1)**

| No | Pernyataan  | SS(5) |      | S(4) |      | CS(3) |      | TS(2) |     | STS(1) |   |
|----|---|-------|------|------|------|-------|------|-------|-----|--------|---|
|    |   | F     | %    | F    | %    | F     | %    | F     | %   | F      | % |
| 1  | Gaji merupakan motivasi untuk semangat kerja  | 13    | 38,2 | 16   | 47,1 | 5     | 14,7 |       |     |        |   |
| 2  | Bonus yang diberikan bisa meningkatkan kinerja karyawan   | 11    | 32,4 | 17   | 50   | 6     | 17,6 |       |     |        |   |
| 3  | Tunjangan yang diberikan masih tidak mencukupi kebutuhan saat ini   | 4     | 11,8 | 11   | 32,4 | 19    | 55,9 |       |     |        |   |
| 4  | Penghargaan bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan   | 8     | 23,5 | 16   | 47,1 | 10    | 29,4 |       |     |        |   |
| 5  | Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan | 6     | 17,6 | 13   | 38,2 | 13    | 38,2 | 2     | 5,9 |        |   |
| 6  | Perusahaan memberikan hukuman sedang berupa   | 8     | 23,5 | 14   | 41,2 | 9     | 26,5 | 3     | 8,8 |        |   |

|    |  |   |      |    |      |    |      |   |     |  |  |
|----|--|---|------|----|------|----|------|---|-----|--|--|
|    | penundaan kenaikan gaji kepada karyawan yang bersangkutan  |   |      |    |      |    |      |   |     |  |  |
| 7  | Perusahaan memberikan hukuman berat berupa penurunan pangkat atau pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang bersangkutan | 7 | 20,6 | 12 | 35,3 | 12 | 35,3 | 3 | 8,8 |  |  |
| 8  | Punishment diciptakan agar seluruh karyawan tidak melanggar peraturan di perusahaan  | 5 | 14,7 | 16 | 47,1 | 12 | 35,3 | 1 | 2,9 |  |  |
| 9  | Melakukan penerapan system punishment, apabila karyawan melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan                  | 8 | 23,5 | 14 | 41,2 | 12 | 35,3 |   |     |  |  |
| 10 | Perusahaan menerapkan tata tertib dan kedisiplinan agar meningkatkan kinerja karyawan.                                       | 7 | 20,6 | 12 | 35,3 | 12 | 35,3 | 3 | 8,8 |  |  |

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Gaji merupakan motivasi untuk semangat kerja, sebanyak 13 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 sebanyak 4 responden.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja**

| No | Pernyataan  | SS(5) |      | S(4) |      | CS(3) |      | TS(2) |     | STS(1) |   |
|----|---|-------|------|------|------|-------|------|-------|-----|--------|---|
|    |   | F     | %    | F    | %    | F     | %    | F     | %   | F      | % |
| 1  | Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya                 | 11    | 32,4 | 10   | 29,4 | 13    | 38,2 |       |     |        |   |
| 2  | Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan lebih maju | 6     | 17,6 | 14   | 41,2 | 13    | 38,2 | 1     | 2,9 |        |   |
| 3  | Hubungan yang harmonis terjadi antar karyawan                             | 7     | 20,6 | 11   | 32,4 | 15    | 44,1 | 1     | 2,9 |        |   |
| 4  | Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan            | 11    | 32,4 | 15   | 44,1 | 8     | 23,5 |       |     |        |   |
| 5  | Penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan         | 10    | 29,4 | 13   | 38,2 | 11    | 32,4 |       |     |        |   |
| 6  | melakukan kreativitas dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan             | 16    | 47,1 | 12   | 35,3 | 6     | 17,6 |       |     |        |   |
| 7  | Selalu melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan                        | 15    | 44,1 | 13   | 38,2 | 6     | 17,6 |       |     |        |   |

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 16 yaitu melakukan kreativitas dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 16 responden atau 47,1 %.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.0.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| Pernyataan | rhitung | Rtabel | kondisi                  | simpulan |
|------------|---------|--------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,414   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,633   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,494   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,718   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,755   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,686   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,699   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas kinerja karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,755 dan paling rendah yaitu 0,414 dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuisoner Reward And Punishment**

| Pernyataan | rhitung | Rtabel | kondisi                  | simpulan |
|------------|---------|--------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,413   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,614   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,549   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,532   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,706   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,627   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,586   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0,542   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0,383   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 10   | 0,608   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan hasil uji validitas kuisoner reward and punishment diatas semua nilai lebih besar dari t tabel, maka dari itu semua pernyataan mengenai reward and punishment dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuisoner Motivasi Kerja**

| Pernyataan | rhitung | rtabel | Kondisi                  | simpulan |
|------------|---------|--------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,868   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,602   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,628   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,457   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,793   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,648   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,645   | 0,339  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Berdasarkan tabel diatas semua r hitung lebih besar dari r tabel, maka kesimpulan dari nilai diatas adalah semua pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                     | Koefisien alpha chronbach | Koefisien r   | Simpulan |
|------------------------------|---------------------------|---------------|----------|
| Kinerja karyawan             | 0,742                     | 0,6000-0,7999 | Tinggi   |
| <i>Reward and punishment</i> | 0,754                     | 0,6000-0,7999 | Tinggi   |
| Motivasi kerja               | 0,791                     | 0,6000-0,7999 | Tinggi   |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas bahwa semua nilai cronbach alpha nya tinggi, maka dapat dinyatakan memiliki hasil yang reliabel tinggi.

#### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel  | Sig   | Alpha | Kondisi   | Keterangan |
|---|-------|-------|-----------|------------|
| Reward and punishment terhadap kinerja karyawan | 0,204 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |
| Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan        | 0,574 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari hasil perhitungan uji linieritas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai uji linieritas dinyatakan diterima yang artinya model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20*.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel              | Tolerance | VIF   | Keterangan                     |
|-----------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Reward and punishment | 0,968     | 1,033 | Bebas gejala Multikolinieritas |
| Motivasi kerja        | 0,968     | 1,033 | Bebas gejala Multikolinieritas |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel reward and punishment ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

| Variabel               | Nilai regresi |
|------------------------|---------------|
| Reward and punishment  | 1,856         |
| Motivasi kerja         | 3,679         |
| Constant               | 1,336         |
| R (korelasi)           | 0,,626        |
| R Square (determinasi) | 0,392         |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,392 artinya reward and punishment dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39,2 % dan sisanya 60,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan erat positif.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda menunjukkan hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,336 - 1,856x_1 + 3,679x_2$$

##### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar-benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15****Hasil Uji T**

| Variabel              | sig   | Alpha | kondisi     | T hitung | T tabel | kondisi          | keterangan        |
|-----------------------|-------|-------|-------------|----------|---------|------------------|-------------------|
| Reward and punishment | 0,073 | 0,05  | Sig > alpha | 1,856    | 2,042   | Thitung < ttabel | Tidak berpengaruh |
| Motivasi kerja        | 0,001 | 0,05  | Sig < alpha | 3,670    | 2,042   | Thitung > ttabel | berpengaruh       |

Sumber : data diolah tahun 2022

**1. Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui nilai Sig sebesar 0,073 > alpha 0,05 dan nilai t hitung 1,856 < t tabel 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa reward and punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil praduga diawal tentang pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan tidak sesuai dengan hasil uji hipotesis.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui nilai Sig sebesar 0,001 < alpha 0,05 dan nilai t hitung 3,670 > t tabel 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4.4.3 Hasil Uji Secara Simultan ( F )**

Uji F simultan bertujuan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (F) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16****Hasil uji f**

| variabel                                 | F hitung | F tabel | kondisi            | Sig   | alpha | kondisi     | Keterangan  |
|--|----------|---------|--------------------|-------|-------|-------------|-------------|
| Reward and punishment dan motivasi kerja | 9,993    | 3,29    | F hitung > f tabel | 0,000 | 0,05  | Sig < alpha | berpengaruh |

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh reward and punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan  $f_{hitung} 9,993 > f_{tabel} 3,29$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh reward and punishment dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan**

Hasil dari penelitian ini adalah reward and punishment secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini berarti apapun yang berkaitan dengan reward and punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti juga apapun bentuk perubahan dan peningkatan dari perusahaan mengenai reward and punishment ternyata tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh natasya Michele yang menunjukkan bahwa variabel reward and punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu meningkatkan reward and punishment karena yang terjadi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan karena akan berdampak bagi kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih tinggi yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **4.5.3 Pembahasan Reward and Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini adalah variabel reward and punishment dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti

sebaiknya pihak perusahaan dapat meningkatkan yang berkaitan dengan reward and punishment dan motivasi kerja agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan, dan kinerja karyawan akan meningkat jika variabel yang berpengaruh bisa ditingkatkan.