

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah informasi yang telah dikumpulkan dengan cara apa adanya tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan. Dalam deskripsi data ini, penulis akan menggunakan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja untuk menggambarkan demografi responden dalam deskripsi data ini. Berikut adalah jawaban yang diberikan oleh responden :

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	34	72,3%
Perempuan	13	27,7%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 dari total 47 responden, mayoritas adalah laki-laki, dengan jumlah 34 responden atau 72,3%, sedangkan responden perempuan berjumlah 13 responden atau 27,7%.

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-29 Thn	8	17%
30-39 Thn	25	53,2%
40-49 Thn	12	25,5%
50-59 Thn	2	4,3%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden menurut kelompok usia menunjukkan bahwa usia 20-29 tahun terdiri dari 8 responden atau 17% , sementara itu kelompok usia 30-39 tahun mendominasi dengan 25 responden atau 53,2% , untuk usia 40-49 tahun terdapat 12 responden atau 25,5% dan usia 50-59 tahun hanya memiliki 2 responden atau 4,3%. Data ini jelas menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia 30-

39 tahun, yang merupakan kelompok yang sangat potensial untuk berkontribusi secara aktif.

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SD	2	4,3%
SMP	8	17%
SMA/SMK	36	76,6%
Strata 1	1	2,1%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 36 orang atau 76,6%. Dan 1 orang atau 2,1% memiliki tingkat pendidikan strata 1. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami informasi dasar, meskipun tingkat pendidikan tinggi (strata 1) masih relatif rendah. Ini menunjukkan bahwa responden mungkin cukup baik dalam memahami informasi sederhana, tetapi wawasan mereka tentang hal-hal yang lebih kompleks mungkin terbatas.

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 1 Tahun	4	8,5%
1-2 Tahun	9	19,1%
2-5 Tahun	6	12,8%
> 5 Tahun	28	59,6%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebanyak 28 responden atau 59,6% memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, sehingga diperkirakan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 9 responden atau 19,1% dan 2-5 tahun berjumlah 6 responden atau 12,8% sedangkan yang bekerja kurang dari 1 tahun hanya 4 orang atau 8,5%. Data ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja lebih banyak diisi oleh individu berpengalaman yang dapat mendukung stabilitas dan produktivitas.

#### 4.2. Penentuan Range Skor

Penilaian skor dan pembobotan untuk setiap variabel dapat dilakukan dengan dengan mengkalikan hasil dari frekuensi jawaban dengan bobot jawaban tersebut. Denga jumlah responden 47 orang survei ini menggunakan *skala likert* dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1.

$$\text{Rumus} = \frac{\text{skror tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 47 \times 5 = 235$$

$$\text{Skor terendah} : 47 \times 1 = 47$$

$$\text{Sehingga range skor untuk hasil survei ini adalah : } \frac{235-47}{5} = 37,6$$

Range skor :

$$38 - 76 = \text{Sangat Tidak Baik}$$

$$77 - 115 = \text{Tidak Baik}$$

$$116 - 154 = \text{Cukup Baik}$$

$$155 - 193 = \text{Baik}$$

$$194 - 232 = \text{Sangat Baik}$$

**Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Reward**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya	0	0%	0	0%	4	8,5%	25	53,2%	18	38,3%	202
2	Kenaikan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi saya	0	0%	1	2,1%	13	27,7%	20	42,6%	13	27,7%	186
3	Selain gaji pokok saya menerima insentif atau bonus yang mendukung kesejahteraan saya.	1	2,1%	0	0%	17	36,2%	17	36,2%	12	25,3%	180
4	Mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji	1	2,1%	3	5,4%	19	40,4%	15	31,9%	9	19,1%	169
5	Insentif yang diberikan mendorong untuk disiplin bekerja	0	0%	0	0%	16	34%	18	38,3%	13	27,7%	185
6	Insentif yang saya terima	0	0%	4	8,5%	8	17%	25	53,2%	10	21,3%	182

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	sesuai dengan kinerja saya.											
7	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan diharapkan karyawan	0	0%	0	0%	5	10,6%	29	61,7%	13	27,7%	196
8	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	0	0%	1	2,1%	8	17%	28	59,6%	10	21,3%	188
9	Perusahaan memberikan tunjangan keamanan kerja	0	0%	2	4,3%	12	25,5%	22	46,8%	11	23,4%	183
10	Masyarakat dan rekan kerja saling menghormati sebagai karyawan	0	0%	3	6,4%	9	19,1%	23	48,9%	12	25,5%	185
11	Akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan	0	0%	3	6,4%	10	21,3%	21	44,7%	13	27,7%	185

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
12	Pimpinan memberikan pujian langsung kepada karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja.	1	2,1%	2	4,3%	15	31,9%	23	48,9%	6	12,8%	172
13	Mendapatkan promosi jabatan ketika mencapai sasaran	0	0%	0	0%	19	40,4%	21	44,7%	7	14,9%	176
14	Perusahaan memberikan reward jika dapat disiplin dalam bekerja	0	0%	2	4,3%	14	29,8%	21	44,7%	10	21,3%	180
15	Promosi diberikan berdasarkan evaluasi kinerja tahunan yang transparan dan berorientasi pada hasil kerja tim maupun individu.	0	0%	1	2,1%	17	36,2%	23	48,9%	6	12,8%	175
Rata-Rata												179,6

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai variabel *reward* memiliki skor rata-rata 179,6, yang artinya menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel *reward* masuk pada range skor baik. Indikator dengan pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya” memiliki jawaban dengan skor tertinggi yaitu **202**, sedangkan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan No. 4 “Mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji” sebesar **169**. Oleh karena itu pihak PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan perlu meninjau kembali kebijakan *reward*, khususnya terkait pemberian isentif tambahan seperti bonus atau penghargaan non finansial.

**Tabel 4. 6 Jawaban Responden Punishment**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat peringatan pertama bagi yang sering terlambat	0	0%	1	2,1%	2	4,3%	23	48,9%	21	44,7%	205
2	Karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan	0	0%	0	0%	4	8,5%	25	53,2%	18	38,3%	202
3	Perusahaan menyediakan sistem absensi otomatis yang mencatat keterlambatan karyawan sebagai dasar pemberian surat peringatan.	0	0%	1	2,1%	4	8,5%	24	51,1%	18	38,3%	200
4	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan	1	2,1%	6	12,8%	12	25,5%	16	34%	12	25,5%	173



No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	kesalahan secara berulang											
5	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja	0	0%	2	4,3%	16	34%	18	38,3%	11	23,4%	179
6	Saya diberikan pembinaan tambahan oleh atasan untuk memperbaiki kesalahan saya	0	0%	1	2,1%	19	40,4%	17	36,2%	10	21,3%	177
7	Karyawan akan mendapatkan skorsking apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali	1	2,1%	0	0%	12	25,5%	22	46,8%	12	25,5%	185
8	Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan berulang-ulang dan fatal yang	1	2,1%	0	0%	11	23,4%	17	36,2%	18	38,3%	192

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	dapat merugikan perusahaan											
9	Proses pemberhentian dilakukan melalui komunikasi formal yang menghormati karyawan sambil tetap menegaskan konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan.	0	0%	0	0%	10	21,3%	22	46,8%	15	31,9%	196
Rata-Rata												189

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6. diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai variabel *punishment* memiliki skor rata-rata adalah 189 yang artinya menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel *punishment* masuk pada range skor baik. Indikator dengan pernyataan No. 1 “Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat peringatan pertama bagi yang sering terlambat” memiliki jawaban dengan skor tertinggi yaitu **205**, sedangkan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan No. 4 “ Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang” sebesar **173**. Oleh karena itu PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan harus memperbaiki kejelasan dan konsistensi dalam menerapkan hukuman finansial, serta menambahkan pendekatan pembinaan untuk mencegah pelanggaran berulang.

**Tabel 4. 7 Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan	0	0%	1	2,1%	1	2,1%	19	40,4%	26	55,3%	211
2	Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi perusahaan	0	0%	0	0%	5	10,6%	25	53,2%	17	36,2%	200
3	Konsistensi dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0	0%	0	0%	9	19,1%	23	48,9%	15	31,9%	194
4	Sadarakan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan	0	0%	2	4,3%	9	19,1%	23	48,9%	13	27,7%	188
5	Menyukai pekerjaan	1	2,1%	2	4,3%	9	19,1%	22	46,8%	13	27,7%	185



Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja memiliki skor rata-rata adalah 192,6 yang artinya menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja masuk pada range skor baik. Indikator dengan pernyataan No. 1 “Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan” memiliki jawaban dengan skor tertinggi yaitu **211**, dan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan No. 5 & 6 “Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan” & “ Selalu memberikan hasil pekerjaan yang rapi, akurat, dan memenuhi standar perusahaan “sebesar **185**. Oleh karena itu pihak PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan perlu meningkatkan tantangan dalam pekerjaan serta menekankan pentingnya standar kualitas pekerjaan untuk memperbaiki aspek tersebut.

**Tabel 4. 8 Jawaban Responden Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0	0%	2	4,3%	3	6,4%	33	70,2%	9	19,1%	190
2	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0	0%	1	2,1%	8	17%	30	63,8%	8	17%	186
3	Saya memastikan untuk hadir tepat waktu di tempat kerja dan memulai tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	1	2,1%	1	2,1%	7	14,9%	28	59,6%	10	21,3%	186
4	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	0	0%	0	0%	9	19,1%	35	74,5%	3	6,4%	182
5	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang	0	0%	1	2,1%	9	19,1%	32	68,1%	5	10,6%	182

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	telah menjadi tanggung jawab saya											
6	Saya memanfaatkan perangkat kerja sesuai standar merek yang digunakan perusahaan untuk mendukung kualitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas	0	0%	1	2,1%	10	21,3%	31	66%	5	10,6%	181
7	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	0	0%	0	0%	12	25,5%	25	53,2%	10	21,3%	186
8	Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0%	1	2,1%	8	17%	28	59,6%	10	21,3%	188
9	Saya selalu melaksanakan perintah atasan yang dibebankan kepada saya	0	0%	0	0%	8	17%	28	59,6%	11	23,4%	191

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
10	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu	0	0%	0	0%	8	17%	28	59,6%	11	23,4%	191
11	Saya selalu bekerja dengan maksimal	1	2,1%	0	0%	6	12,8%	29	61,7%	11	23,4%	190
12	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.	0	0%	1	2,1%	5	10,6%	28	59,6%	13	27,7%	194
13	Saya melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	0	0%	0	0%	3	6,4%	34	72,3%	10	21,3%	195
14	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	0%	1	2,1%	5	10,6%	25	53,2%	16	34%	197
15	Saya menjaga alat yang digunakan untuk bekerja selalu dalam kondisi baik	1	2,1%	1	2,1%	4	8,5%	27	57,4%	14	29,8%	193



No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	dan digunakan dengan benar.											
Rata-Rata												188,8

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata adalah 188,8 yang artinya menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel disiplin kerja masuk pada range skor baik. Indikator dengan pernyataan No. 14 “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” memiliki jawaban dengan skor tertinggi yaitu **197**, sedangkan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan No. 6 “Saya memanfaatkan perangkat kerja sesuai standar merek yang digunakan perusahaan untuk” sebesar **181**. Oleh karena itu pihak PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan perlu memperbaiki pemahaman karyawan terkait penggunaan perangkat kerja sesuai standar perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan pelatihan dan memastikan perangkat kerja yang sesuai tersedia untuk mendukung kualitas serta efisiensi, guna meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### 4.3. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

#### 4.3.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan pengolahan data, semua jawaban dari responden harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitasnya. Proses pengujian validitas ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya, jika nilai  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$ , item pernyataan dianggap tidak valid. Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data :

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
<b>X1 Reward</b>	Pernyataan 1	0,490	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0,474	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,670	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,574	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,729	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 6	0,387	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 7	0,443	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 8	0,607	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 9	0,644	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 10	0,752	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 11	0,698	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 12	0,733	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 13	0,619	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 14	0,635	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 15	0,507	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
<b>X2</b> <i>Punishment</i>	Pernyataan 1	0,494	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0,579	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,669	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,582	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,703	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 6	0,715	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 7	0,692	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 8	0,624	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 9	0,692	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Y</b> <b>Produktivitas Kerja</b>	Pernyataan 1	0,656	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0.833	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,817	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,832	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,783	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 6	0,863	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 7	0,691	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 8	0,771	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 9	0,717	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 1	0,482	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0,750	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,752	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,514	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,605	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
<b>Z Disiplin Kerja</b>	Pernyataan 6	0,536	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 7	0,662	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 8	0,749	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 9	0,645	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 10	0,702	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 11	0,768	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 12	0,819	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 13	0,353	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 14	0,708	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 15	0,635	0.287	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 yang menunjukkan hasil uji validitas variabel, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel *reward* ( $X_1$ ), *punishment* ( $X_2$ ), produktivitas kerja (Y) dan disiplin kerja (Z) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian semua item pernyataan variabel *reward* ( $X_1$ ), *punishment* ( $X_2$ ), produktivitas kerja (Y) dan disiplin kerja (Z) dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 26. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mampu mengukur secara konsisten variabel.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
<i>Reward</i>	0,871	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Punishment</i>	0,806	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,914	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,903	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel *reward*, *punishment*, produktivitas kerja dan disiplin kerja termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat tinggi, dengan rentan 0,8000 – 1,0000. Hal ini menandakan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut telah dirancang dengan baik, sehingga mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat diandalkan.

#### 4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan sebagai penelaian distribusi data dari setiap variabel apakah data tersebut mengikuti pola distribusi normal. Uji Non Parametrik *one-sampel kolmogoriv- smlrnov test* dalam SPSS versi 26 berfungsi untuk mengetahui data normal atau mendekati normal. Berikut hasil perhitungan uji normalitas pada penelitian ini :

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i>	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
<i>Punishment</i>	0,083	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,156	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja	0,059	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel *reward*, *punishment*, produktivitas kerja dan disiplin kerja memiliki nilai sig lebih besar dari nilai alpha (0,05). Maka variabel *reward*, *punishment*, produktivitas kerja, dan disiplin kerja dapat dianggap berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

#### 4.4.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui sesama variabel independen memiliki hubungan yang kuat atau hubungan linier sempurna. Hasil dari uji multikolinieritas :

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i> Terhadap Produktivitas Kerja	1,015	10 VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
<i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja	1,006	10 VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,013	10 VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukan bahwa nilai VIF pada variabel *reward*, *punishment*, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja < 10. Maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4.3. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menilai keakuratan spesifikasi model yang digunakan. Uji ini umumnya merupakan salah satu prasyarat dalam analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil dari uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,322	0,05	Sig > Alpha	Linier
<i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,095	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,882	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2025

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.13 diatas, hasil perhitungan *ANOVA table*, mengindikasikan bahwa *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai Sig > 0,05 pada baris *Deviation From Linearity*. Hal ini menunjukkan bahwa Ho mendukung model regresi linier.

#### 4.5. Hasil Analisis Data

##### 4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi atau akurasi prediksi, serta untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dalam model jalur.

**Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Persamaan Regresi 1**

Variabel	B
Constant (Y)	20,038
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> )	-0,294
<i>Punishment</i> (X <sub>2</sub> )	0,381

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat persamaan regresi.

Persamaan regresi 1 sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = *Reward*

$X_2$  = *Punishment*

Z = Disiplin Kerja

e = Standar error

$$Y = 20,038 + -0,294 + 0,381 + 0,336$$

#### 1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 20,038 satu-satuan jika variabel *reward*, *punishment* dan disiplin kerja tetap atau sama dengan nol (0).

#### 2. Koefisien regresi $X_1$

Jika jumlah *Reward* naik sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan menaik sebesar -0,294 satu-satuan atau 29,4%.

#### 3. Koefisien regresi $X_2$

Jika jumlah *Punishment* naik sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,381 satu-satuan atau 38,1%.

#### 4. Koefisien regresi Z

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,336 satu-satuan atau 33,6%.



**Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Persamaan Regresi 2**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>
Constant (Y)	29,800
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> )*Disiplin Kerja (Z)	0,038
<i>Punishment</i> (X <sub>2</sub> )*Disiplin Kerja	-0,056

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat persamaan regresi model MRA.

Persamaan regresi 2 sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 (X_1 * Z) + b_2 (X_2 * Z) + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

$\alpha$  = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = *Reward*

X<sub>2</sub> = *Punishment*

Z = Disiplin Kerja

e = Standar error

$$Y = 29,800 + -0,038 + -0,056$$

### 1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 29,800 satu-satuan jika variabel *reward* dan *punishment* tetap atau sama dengan nol (0).

### 2. Koefisien regresi $X_1*Z$

Jika jumlah variabel moderasi Reward\*Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan menaik sebesar 0,038 satu-satuan atau 3,8%.

### 3. Koefisien regresi $X_2*Z$

Jika jumlah variabel moderasi Punishment\*Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja akan menaik sebesar -0,056 satu-satuan atau 5,6%.

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Model Summary  
Sebelum Moderasi**

R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
0,624	0,389

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, *reward* dan *punishment* dapat berkontribusi pada produktivitas kerja sebesar 38,9% dan 61,1% yang tersisa dapat disebabkan oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi *R square* sebelum dimoderasi adalah 0,389.

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Model Summary  
Sesudah Moderasi**

R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
0,683	0,467

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi *R square* sesudah dimoderasi sebesar 0,467 menunjukkan *reward* dan *punishment* dapat bertanggung jawab atas produktivitas kerja sebesar 46,7% dan sisanya 53,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan tabel 4.16 dan 4.17 terdapat perbedaan nilai *R Square* dari sebelum moderasi sebesar 0,389 dan setelah moderasi naik menjadi 0,467. Artinya dengan adanya moderasi dapat memperkuat variabel *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja.

#### 4.5.2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial, atau uji digunakan untuk menentukan apakah sebuah variabel bebas benar-benar mempengaruhi variabel terikat. Hasil dari uji ini adalah:

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i> Terhadap Produktivitas Kerja	-3,239	1,679	Sig < Alpha	Berpengaruh
<i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja	2,734	1,679	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	3,435	1,679	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2025

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 47-2=45$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,679.

##### 4.5.2.1. Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada *reward* terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (-3,239) <  $t_{tabel}$  (1,679) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan

bahwa *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

#### 4.5.2.2. Pengaruh Punishment terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada *punishment* terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,734) > t_{tabel} (1,679)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

#### 4.5.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari tabel 4.18 perhitungan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (3,435) > t_{tabel} (1,679)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

#### 4.5.3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersamaan. Berikut adalah hasil dari uji simultan (Uji F) :

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja	9,129	2,58	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2025

#### 4.5.3.1 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (9,129) sedangkan  $F_{tabel}$  (2,58) dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df1 = k-1$  ( $4-1=3$ ) dan  $df2 = n-k$  ( $47-4=43$ ) adalah 2,58. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

#### 4.5.4. Moderated Regression Analysis

Uji MRA untuk mengetahui apakah variabel akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil uji MRA pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 20 Hasil Uji MRA**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Reward*Disiplin Kerja	2,395	1,679	Sig < Alpha	Memoderasi
Punishment*Disiplin Kerja	-2,057	1,679	Sig < Alpha	Memoderasi

Sumber : Data diolah tahun 2025

##### 4.5.4.1. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *reward* terkait disiplin kerja, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,395) >  $t_{tabel}$  (1,679). artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memoderasi *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

#### 4.5.4.2. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *punishment* terkait disiplin kerja, menunjukkan nilai  $t_{hitung} (-2,057) < t_{tabel} (1,679)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memoderasi *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

### 4.6. Pembahasan

#### 4.6.1. Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan. Artinya semakin mampu perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan, justru tingkat produktivitas kerja mereka menurun. Menurut Kadarisman dalam (Zamilah et al., 2023) *reward* adalah setiap jumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Putra et al., 2023) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Wahana Wirawan Riau.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel *reward* pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan No.1 “Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya” sebesar 202. Dan pernyataan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan No. 4 “Mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji” sebesar 169. Oleh karena itu pihak PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan perlu meninjau kembali kebijakan *reward*, khususnya terkait pemberian insentif tambahan seperti bonus atau penghargaan non finansial.

#### 4.6.2. Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan. Artinya *punishment* membantu karyawan menyadari konsekuensi dari tindakan mereka, sehingga mendorong kepatuhan terhadap aturan perusahaan. *Punishment* adalah langkah yang diambil terhadap karyawan ketika mereka melanggar aturan atau tidak berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab dan memastikan mereka mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan di perusahaan. Menurut Rivai dalam (Wicaksana et al., 2024) mendefinisikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang ada, serta memberikan pembelajaran bagi pelanggar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suryadinata et al., 2024) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Sigma Visualindo.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel *punishment* yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan No. 1 “Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat peringatan pertama bagi yang sering terlambat” sebesar 205. Dan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan No. 4 “Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang” sebesar 173. Oleh karena itu PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan harus memperbaiki kejelasan dan konsistensi dalam menerapkan hukuman finansial, serta menambahkan pendekatan pembinaan untuk mencegah pelanggaran berulang.

#### **4.6.3. Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Waykanan. Artinya jika perusahaan menerapkan disiplin secara konsisten, seperti mengutamakan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur dan pencapaian target karyawan akan lebih terstruktur dan fokus dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja adalah tindakan individu dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup kemampuan untuk menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas, menghormati waktu, serta beradaptasi dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Agustini (2019) Disiplin didefinisikan sebagai sikap atau perilaku seseorang karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sa Harahap et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Vidou VI Pr anumilih.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja, yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan No. 14 “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” sebesar 197. Dan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan No. 6 “saya memanfaatkan perangkat kerja sesuai standar merek yang digunakan perusahaan untuk mendukung kualitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas”. Oleh karena itu PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan perlu memperbaiki pemahaman karyawan terkait penggunaan perangkat kerja sesuai standar perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan pelatihan dan memastikan perangkat kerja yang sesuai tersedia untuk mendukung kualitas serta efisiensi, guna meningkatkan disiplin kerja karyawan.



#### **4.6.4. Disiplin Kerja memoderasi *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan. Artinya dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat memperkuat pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memoderasi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja pada PT Anugerah Tanjung Medan.

#### **4.6.5. Disiplin Kerja memoderasi pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan. Artinya dengan adanya penerapan hukuman untuk karyawan yang melanggar aturan, hukuman tersebut dapat memperkuat pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.