



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA TANGERANG
SELATAN**

***THE EFFECT OF REWARDS AND PUNISHMENTS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE TRANSPORTATION SERVICE IN SOUTH
TANGERANG CITY***

Shellina Ayu Andani¹, Endang Suprapti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : shellinaayuw@gmail.com^{1*}, dosen00728@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Pulished : 21-08-2025

Abstract

This study aims to examine the effect of reward and punishment on employee performance at the Department of Transportation of South Tangerang City. The research used an associative quantitative method with a saturated sample of 55 respondents. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, and t and F tests. The simple linear regression results show that reward has a positive and significant effect on performance with the equation $Y = -0.466 + 0.667X_1$. The t-test result is $t \text{ count} = 12.732 > t \text{ table} = 1.67$ with a significance of $0.000 < 0.05$. The correlation coefficient is 0.792 (strong) and determination is 62.7%. Punishment also has a positive and significant effect with the equation $Y = 1.454 + 1.029X_2$, $t \text{ count} = 13.920 > t \text{ table} = 1.67$, significance = 0.000, correlation = 0.827, and determination = 68.4%. Simultaneously, reward and punishment significantly influence employee performance, as shown by the equation $Y = -1.258 + 0.283X_1 + 0.644X_2$. The F-test result shows $F \text{ count} = 110.880 > F \text{ table} = 3.18$ and significance $< 0,05$ ($0.000 < 0,05$). The simultaneous correlation is 0.900 (very strong) and determination is 81%. Therefore, it can be concluded that reward and punishment both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Department of Transportation of South Tangerang City

Keywords: Reward, punishment, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = -0,466 + 0,667X_1$. Nilai t hitung = 12,732 > t tabel = 1,67, dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan koefisien korelasi 0,792 (kuat) dan determinasi sebesar 62,7%. *Punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi Y



= 1,454 + 1,029X₂. Nilai t hitung = 13,920 > t tabel = 1,67 dan signifikansi 0,000 < 0,05, serta koefisien korelasi sebesar 0,827 dan determinasi 68,4%. Secara simultan, reward dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = -1,258 + 0,283X_1 + 0,644X_2$. Hasil uji F menunjukkan F hitung = 110,880 > F tabel = 3,18 dengan signifikansi <0,05 (0,000 < 0,05). Koefisien korelasi simultan sebesar 0,900 (sangat kuat) dan determinasi sebesar 81%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan

Kata Kunci : *reward, punishment, kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Dalam struktur kepegawaian instansi pemerintahan seperti Dinas Perhubungan, pegawai terdiri dari berbagai status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Tenaga Honorer. Setiap jenis pegawai tersebut memiliki peran, hak, dan tanggung jawab yang berbeda namun tetap memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan pelayanan publik secara optimal.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang diangkat secara tetap oleh pemerintah dan memiliki jenjang karier yang terstruktur. Mereka mendapatkan jaminan karier, hak pensiun, dan berbagai fasilitas lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang ASN

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai non-PNS yang diangkat berdasarkan kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu. PPPK memiliki hak dan kewajiban yang hampir serupa dengan PNS, namun tidak memiliki hak pensiun dan jenjang karier tetap. Meski demikian, mereka memiliki kontribusi penting dalam menunjang operasional instansi pemerintahan

Sementara itu, Tenaga Honorer adalah pegawai yang diangkat secara langsung oleh instansi dengan status tidak tetap dan tidak berada dalam sistem kepegawaian nasional. Tenaga honorer seringkali menghadapi keterbatasan dalam hal jaminan kesejahteraan maupun penghargaan atas kinerja, yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja

Dalam konteks ini, sistem pemberian reward dan punishment menjadi salah satu strategi penting untuk menjaga semangat kerja serta meningkatkan kinerja seluruh pegawai, terlepas dari status kepegawaian mereka. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan merata bagi PNS, PPPK, maupun tenaga honorer akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong tercapainya target kinerja organisasi

Berdasarkan informasi dan pengamatan penulis secara langsung mengenai fenomena di lapangan, meskipun Kepala Dinas Perhubungan telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk mendisiplin kan para pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di kantor Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan, masih banyak pegawai yang melanggar, seperti datang terlambat dan sering menunda pekerjaan. Hal ini mengakibatkan rendahnya efektivitas kerja dan menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Oleh karena itu, isu ini perlu menjadi perhatian serius bagi Pimpinan, yaitu Kepala Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan, karena dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai



Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan di Bidang
Pembinaan Keselamatan
Pada tahun 2024

Seksi	Jumlah
Keselamatan	13
Pengawasan Operasional	12
Pengendalian Operasional	30
Total	55

Sumber : Umpeg Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan di bidang Pembinaan Keselamatan berjumlah 55 orang. Jumlah ini mengakibatkan setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan kinerja yang perlu diselesaikan di masing-masing seksi

Tabel 1.2
Reward yang diberikan di Bidang Pembinaan Keselamatan pada Dinas
Perhubungan Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Tahun	Jenis Reward	Pegawai	Penerima Reward	Keterangan
2022	Penghargaan Pegawai Teladan	55	3	Diberikan kepada pegawai dengan kinerja terbaik Per seksi
2022	Liburan Bersama	55	55	Diberikan sebagai Reward tahunan
Total :			58	
2023	Bonus Kinerja	55	3	Diberikan kepada pegawai dengan kinerja terbaik per seksi
2023	Tim Terbaik	55	13	Diberikan kepada tim dengan kinerja terbaik
Total			16	
2024	Bonus Kinerja	55	3	Diberikan kepada pegawai dengan kinerja terbaik Per seksi
2024	Pegawai Teladan	55	3	Diberikan kepada Pegawai yang memiliki disiplin tinggi dan etika kerja yang baik
Total :			6	

Sumber : Dinas perhubungan Kota Tangerang Selatan, 2024

Dari Tabel 1.2 menunjukkan data pemberian reward untuk pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan dibidang Pembinaan Keselamatan. Berdasarkan pengamatan penulis ditemukan adanya sebuah fenomena yang terjadi adanya penurunan *Reward*, dikarenakan mereka



merasa *Reward* yang diberikan belum maksimal. *Reward* yang diberikan tidak menentu bisa hanya 3 (tiga) kali dalam setahun. Sedangkan bonus akhir tahun berupa liburan Bersama tidak setiap tahun ada

Tabel 1.3
***Punishment* yang diberikan Kepada Pegawai di Bidang Pembinaan Keselamatan pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024**

NO	SEKSI	TAHUN	HUKUMAN RINGAN	HUKUMAN SEDANG	HUKUMAN BERAT
1.	Keselamatan	2022	4	1	-
		2023	3	-	-
		2024	2	2	1
2.	Pengawasan Operasional	2022	2	-	-
		2023	2	1	-
		2024	3	1	-
3.	Pengendalian Operasional	2022	2	2	-
		2023	3	1	-
		2024	4	1	-

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan, 2024

NO	Total Punishment	2022	2023	2024
1	Hukuman Ringan	8	8	9
2	Hukuman Sedang	3	2	4
3	Hukuman Berat	-	-	1

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan, 2024

Dari Tabel 1.3 menunjukkan data pemberian *Punishment* untuk pegawai pada seksi Keselamatan, Seksi Pengawasan Operasional, dan Seksi Pengendalian Operasional dan aaktivitas pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.4
Data Kinerja Pegawai di Bidang Pembinaan Keselamatan pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Indikator	2022	2023	2024
Kualitas	95,00%	96,25%	96,08%
Kuantitas	95,00%	96,25%	96,08%
Ketepatan Waktu	95,00%	96,25%	96,08%
Efektivitas	95,00%	96,25%	96,08%
Kemandirian	95,00%	96,25%	88,08%

Sumber : Umpeg Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan, 2024

Berdasarkan pengamatan penulis adanya sebuah fenomena pelanggaran yang sering dilakukan oleh pegawai seperti ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, ada pun pegawai yang tiba- tiba meninggalkan kantor tanpa izin di jam kerja, hukuman yang diberikan oleh pegawai yang melakukan hal diatas misalnya, mendapat hukuman berupa teguran dari atasan

**KAJIAN PUSTAKA****1. Reward**

Menurut (Sarqawi et al., 2023) “*reward* merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu yang diharapkan. *Reward* bisa berbentuk kata-kata, perlakuan maupun benda”.

2. Punishment

Menurut (Sengkey et al., 2021) “*punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan”.

3. Kinerja

Menurut Jufrizen (2018), “kinerja karyawan merujuk pada hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan mereka dalam konteks perusahaan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Kurniawan (2016:18) “metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward	X1.1	0,72	0,266	VALID
	X1.2	0,616	0,266	VALID
	X1.3	0,676	0,266	VALID
	X1.4	0,598	0,266	VALID
	X1.5	0,588	0,266	VALID
	X1.6	0,693	0,266	VALID
	X1.7	0,694	0,266	VALID
	X1.8	0,747	0,266	VALID
	X1.9	0,476	0,266	VALID
	X1.10	0,46	0,266	VALID
	X1.11	0,64	0,266	VALID
	X1.12	0,627	0,266	VALID
	X1.13	0,404	0,266	VALID
	X1.14	0,41	0,266	VALID
	X1.15	0,542	0,266	VALID



Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Punishment	X2.1	0,77	0,266	VALID
	X2.2	0,611	0,266	VALID
	X2.3	0,592	0,266	VALID
	X2.4	0,547	0,266	VALID
	X2.5	0,574	0,266	VALID
	X2.6	0,592	0,266	VALID
	X2.7	0,701	0,266	VALID
	X2.8	0,67	0,266	VALID
	X2.9	0,77	0,266	VALID
Kinerja Pegawai	Y.1	0,698	0,266	VALID
	Y.2	0,501	0,266	VALID
	Y.3	0,547	0,266	VALID
	Y.4	0,612	0,266	VALID
	Y.5	0,513	0,266	VALID
	Y.6	0,63	0,266	VALID
	Y.7	0,412	0,266	VALID
	Y.8	0,531	0,266	VALID
	Y.9	0,763	0,266	VALID
	Y.10	0,763	0,266	VALID

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai r hitung $>$ t tabel atau $>$ dari nilai 0,266, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing kuesioner tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar
<i>Reward (X1)</i>	0,793	0,600
<i>Punishment (X2)</i>	0,810	0,600
Kinerja Pegawai (Y)	0,766	0,600

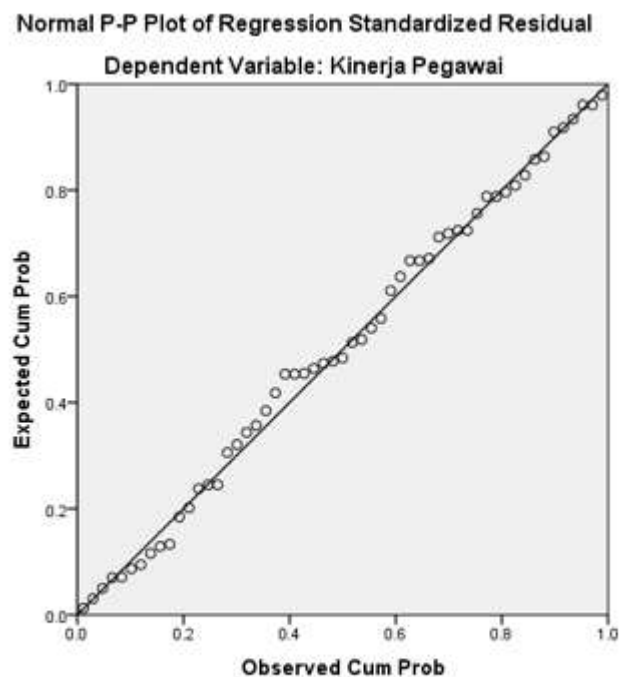
Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik residual mengikuti garis diagonal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.258	2.878		-.437	.664		
Reward	.283	.108	.367	2.607	.012	.184	5.439
Punishment	.644	.164	.554	3.931	.000	.184	5.439

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel *reward* dan *punishment* adalah sebesar 0,184, yang berada di atas ambang batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 5,439, yang masih berada di bawah batas maksimum 10.

**c. Uji Autokorelasi**

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

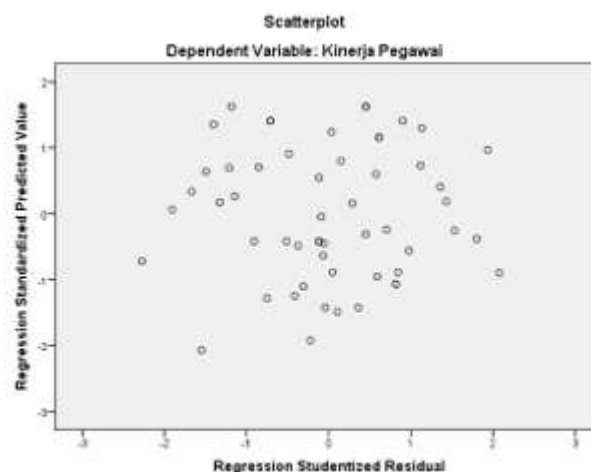
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.810	.803	2.55686	1.786

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,786. Berdasarkan pedoman uji autokorelasi dengan memakai uji durbin Watson (DW test) maka dapat dikatakan tidak ada autokorelasi karena masuk dalam kriteria 1,550-2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, pola titik-titik pada scatterplot regresi menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dengan model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	-1.258	2.878		-.437	.664		
Reward	.283	.108	.367	2.607	.012	.184	5.439
Punishment	.644	.164	.554	3.931	.000	.184	5.439

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)



- a. Konstanta sebesar -1,258 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel *reward* maupun *punishment*, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar -1,258
- b. Koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,283 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *reward* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,283 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,012 menunjukkan bahwa pengaruh *reward* signifikan terhadap kinerja pegawai karena lebih kecil dari 0,05.
- c. Koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,644 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *punishment* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,644 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh *punishment* juga signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.18
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.810	.803	2.55686	1.786

a. Predictors: (Constant), Punishment , Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan output diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan uji korelasi. Nilai korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,900 yang berarti korelasi bersifat kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.810	.803	2.55686	1.786

a. Predictors: (Constant), Punishment , Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji pada tabel diatas sebesar 0,810, maka dapat disimpulkan bahwa variable (X_1), (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap (Y) sebesar 81%



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.20
Hasil Uji t Variabel (X₁) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.466	3.239		-.144	.886
Reward	.667	.052	.868	12.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (2025)

Dari hasil perhitungan diatas secara persial diatas terlihat bahwa variable *reward* (X₁) menghasilkan t hitung sebesar 12,732. Untuk melihat signifikan atau nyata dari hipotesis tersebut t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk mencari t tabel yaitu (df,^a/2), keterangan df = *degree of freedom* = jumlah responden– jumlah variabel bebas dan terikat = df = n-k = 55-2 = 53. Dihasilkan t tabel sebesar =1.67. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel (12,732>1.67), selain itu diketahui nilai signfikansi lebih kecil dari 0,05 (0.00 < 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya *reward* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.21
Hasil Dari Uji t Variabel (X₂) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.454	2.826		.515	.609
Punishment	1.029	.074	.886	13.920	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (2025)

Dari hasil perhitungan diatas secara persial diatas terlihat bahwa variable *punishment* (X₁) menghasilkan t hitung sebesar 13,920. Untuk melihat signifikan atau nyata dari hipotesis tersebut t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk mencari t tabel yaitu (df,^a/2), keterangan df = *degree of freedom* = jumlah responden– jumlah variabel bebas dan terikat = df = n-k = 55-2 = 53. Dihasilkan t tabel sebesar =1.67. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel (13,920>1.67), selain itu diketahui nilai signfikansi lebih kecil dari 0,05 (0.00 < 0.05),maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya *punnishment* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1449.758	2	724.879	110.880	.000 ^b
	Residual	339.951	52	6.538		
	Total	1789.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Karena F hitung (110,880) > F tabel (3,18) dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian, dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian di lapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan, mengenai pengaruh *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sebagai berikut:

1. *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana: $Y = -0,466 + 0,667X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,792, menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,7%, artinya kinerja dipengaruhi oleh *reward* sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan t hitung > t tabel ($12,732 > 1,67$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima
2. *Punishment* secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana: $Y = 1,454 + 1,029X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,827, menunjukkan hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,4%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh *punishment* sebesar 68,4%, dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan t hitung > t tabel ($13,920 > 1,67$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi linier berganda: $Y = -1,258 + 0,283X_1 + 0,644X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,900, menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 81%, artinya *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 81%. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menunjukkan F hitung > F tabel ($110,880 > 3,18$) dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amelia, R. W., & Cahya, A. (2024, Mei). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap



- kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 501–509. Universitas Pamulang.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Armstrong, M., & Baron, A. (Dalam Wibowo). (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andhika Putra, R. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>
- Annisa, F., Setyawan, B., & Susila, B. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 85–92.
- Arda, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Cahyadi, N., Gunawan, F., & Nurhayati, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Evaluasi kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Dining Febri Afiati, Retno Indah Supeni, & Haris Hermawan. (2022). Pengaruh sistem reward financial, punishment, dan disiplin terhadap kinerja karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 6(1), 18–27.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v6i1.22964>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Gunawan, A., et al. (2023). Reward dan punishment dalam manajemen. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 45–52.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya*
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(1), 1–10.
- Ichsan, N. R., & Nasution, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Prenada Media.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Bandung: Alfabeta.
- Kopelman, R. E. (Dalam Annisa, Setyawan, & Susila, 2017). Faktor-faktor penentu kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manusia untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Mathis, R. L. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhayati, N. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 5(1), 45–53.
- Purwanto, N. (2006). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen*



- Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sengkey, E. A., et al. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Sofiati, R. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfemi, W. B. (2019). *Manajemen Pendidikan Berbasis Multimedia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Siswi Ciptaningsih, E. M. S. (2017, Juli). Pengaruh reward, punishment, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Prosiding Seminar Ilmiah Nasional Pascasarjana Universitas Pamulang: Membangun Paradigma Kehidupan Melalui Multidisiplin Ilmu*, 392–411. Universitas Pamulang.
- Sutisna, & Effane. (2022). *Manajemen Pendidikan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianto, B. (2020). *Kinerja Pegawai: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.