

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II TANGERANG SELATAN

Ella Purwati¹, Lili Sularmi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ellapwi48@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02042@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee performance at Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. The method used is quantitative. The population of this study were 80 employees at the South Tangerang Meteorology, Climatology and Geophysics Agency and 80 employees were taken as samples using saturated samples. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that reward has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 53.3% and the hypothesis test is obtained t value $>$ t table or $(9,440 > 1,990)$. Punishment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 50.4% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(8,905 > 1,990)$. Reward and punishment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16,695 + 0,333X_1 + 0,230 X_2$. The correlation coefficient is 0,776 and the coefficient of determination is 60.2% while the remaining 39.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F value $>$ F table or $(58,255 > 3,115)$.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Tangerang Selatan yang berjumlah 80 orang dan diambil 80 pegawai sebagai sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,440 > 1,990)$. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,905 > 1,990)$. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 16,695 + 0,333X_1 + 0,230 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,776 dan nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(58,255 > 3,115)$.

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

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta berusaha untuk menemukan keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perkembangan sebuah perusahaan, sehingga pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji mampu memberikan kontribusi yang maksimal dan dapat menjalankan tugas secara optimal. Untuk itu perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada setiap individu guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Surajiyo dkk (2020:1) Suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin terlepas dari peran manusia. Walaupun aktivitas perusahaan menggunakan teknologi modern, tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka perusahaan tidak bisa beroperasi dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek untuk meminimalisir masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila memperoleh kepuasan dan umpan balik dari pekerjaannya. Menurut Mahmudi (2019: 187) menyatakan “reward adalah penilaian bersifat positif yang didapat pegawai”. Agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan berupa pemberian penghargaan atau reward sebagai apresiasi atas hasil pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Tingginya reward yang diberikan perusahaan akan berdampak baik untuk perusahaan tersebut. Semakin banyak reward yang diberikan perusahaan maka pegawai akan merasa dihargai. Reward yang diberikan juga menjadi salah satu tolak ukur terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini memberikan dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya mendorong pegawai menjadi lebih bertanggung jawab sehingga secara langsung dapat mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai.

BBMKG Wilayah II merupakan badan pengawas cuaca yang menyediakan layanan informasi data curah hujan maupun bencana dengan kecepatan, ketepatan, dan akurasi tinggi. Tujuan dari layanan ini adalah untuk membantu masyarakat memperoleh informasi yang dapat dipercaya mengenai curah hujan di berbagai wilayah di Tangerang Selatan. Data curah hujan ini tidak hanya diperlukan oleh penduduk setempat, tetapi juga dibutuhkan oleh berbagai organisasi dan lembaga, seperti kontraktor yang sedang melaksanakan proyek pembangunan, serta pihak-pihak lain yang memerlukan informasi tersebut. Hasil data yang didapat secara rutin di kirim ke BBMKG Pusat yang berlokasi di Jakarta. Setiap lembaga tentunya menginginkan kinerja yang

baik dari setiap karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, BBMKG Wilayah II harus memberikan reward yang sesuai kepada seluruh pegawainya agar mencapai hasil yang diharapkan. Tentunya pemberian reward diberikan disesuaikan dengan hasil kinerja dan ketentuan-ketentuan lainnya yang berlaku. Berikut data pemberian reward pegawai BBMKG Wilayah II:

Tabel 1. 1
Data Reward Pegawai Pada BBMKG Wilayah II
Tahun 2020-2022

No	Jenis Reward	Jumlah Penerima Reward		
		2020	2021	2022
	Jumlah Karyawan	81	84	89
1	Gaji pokok	81	84	89
2	Tunjangan dan fasilitas	81	84	89
3	Prioritas untuk pengembangan kompetensi	80	80	80
4	Kesempatan menghadiri acara resmi/acara kenegaraan	80	80	80
5	Prioritas untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi	80	80	80
6	Diikutsertakan dalam perlombaan atau penganugrahan yang sejenis dalam jenjang yang lebih tinggi	5	20	38
7	Piagam penghargaan	2	5	4
8	Kenaikan pangkat	10	25	10
9	Tanda kehormatan	2	5	4

Sumber: BBMKG Wilayah II 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pemberian reward untuk aspek pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial, masih belum merata yang dapat dilihat pada piagam penghargaan, tanda kehormatan dan kenaikan pangkat yang menurun dalam tiga tahun terakhir. Hal ini dikarenakan penghargaan seperti tanda kehormatan, kenaikan pangkat, dan piagam penghargaan diberikan kepada pegawai dipengaruhi oleh masa kerja, diklat jabatan yang pernah diikuti, kompetensi, pendidikan, serta menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat “Sangat Baik” berturut-turut selama 2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan ini bertujuan untuk memberikan dorongan kepada pegawai untuk berkinerja lebih baik, terus meningkatkan diri, serta tetap setia dan berkomitmen terhadap organisasi selama jangka waktu tertentu.

Pemberian *reward* perlu dibarengi dengan penerapan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Menurut Rivai (2018: 603) *punishment* adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan, bertujuan untuk mengoreksi karyawan pelanggar, menegakkan peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Jika *punishment* digunakan secara efektif maka dapat menekan perilaku menyimpang dalam organisasi. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* dapat diberikan oleh pimpinan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Punishment yang diberlakukan pada pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II yaitu berupa Hukuman Disiplin. Berdasarkan PP no.94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan jenis dan tingkat pelanggaran. Data hukuman disiplin ini diambil dari data absensi pegawai BBMKG Wilayah II dengan jumlah kumulatif ketidakhadiran selama 1 tahun.

Tabel 1. 2

Data Hukuman Disiplin Pada BBMKG Wilayah II Tahun 2020-2022

Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat	Jumlah Hukuman	Jumlah Karyawan	(%)
2020	12	9	5	26	81	32%
2021	21	14	-	35	84	41%
2022	3	2	-	5	89	6%

Sumber: BBMKG Wilayah II 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pelanggaran yang dilakukan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang lalai dalam menjalankan tanggung jawabnya, kurangnya tingkat kedisiplinan dan harus dievaluasi. Diharapkan pemberian *punishment* yang diterapkan dapat memberikan efek jera yang maksimal karena berpengaruh pada kinerja perusahaan dan juga menjadi tolak ukur pemberian *reward* pegawai.

Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2016:

113) kinerja yaitu "hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya". Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, tidak terkecuali Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II. Penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan penilaian hasil kerja dengan bobot sebesar 60% dan perilaku kerja dengan bobot sebesar 40%. Indikator yang menjadi penilaian yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, integritas, orientasi pelayanan, kerjasama, komitmen, disiplin, dan kepemimpinan. Berikut data kinerja pegawai BBMKG Wilayah II:

Tabel 1. 3

Data Kinerja Pegawai Pada BBMKG Wilayah II Tahun 2020-2022

No	Tahun	Semester	Target	Rata-Rata Pencapaian
1	2020	Semester I	100 %	75 %
		Semester II	100 %	75 %
2	2021	Semester I	100 %	76 %
		Semester II	100 %	75 %
3	2022	Semester I	100 %	78 %
		Semester II	100 %	85 %

Sumber: BBMKG Wilayah II 2023

(Syarat < 50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-75 = Cukup, 76-90 = Baik, 91-100 = Sangat Baik)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian kinerja pegawai BBMKG Wilayah II dalam tiga tahun terakhir masih mengalami fluktuatif. Penurunan pencapaian kinerja ini diantaranya dikarenakan oleh masa pandemi dan peralihan pasca pandemi COVID-19. Selain itu masih kurangnya ketepatan dalam memberikan informasi dan keakuratan pelaporan cuaca, tingkat kehadiran yang kurang maksimal, dan keterlambatan dalam memenuhi waktu pelaksanaan dan pelaporan kerja yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi penyebab menurunnya kinerja.

Secara spesifik penilaian kinerja ini bertujuan untuk menegakkan disiplin, mendorong profesionalitas, serta untuk menjamin efektifitas dan efisiensi terlaksananya sasaran kerja pegawai di lingkungan BBMKG Wilayah II. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai sebagai pelaksanaan reformasi

birokrasi yang berdampak pada pemberian tunjangan kinerja.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa *Reward* dan *Punishment* merupakan beberapa bagian yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dan akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi itu sendiri kedepannya. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik mengangkat masalah tersebut dan membahasnya dalam penelitian dengan judul “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan**”

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Jus Samuel Sihotang (2021) Journal of Management Review Vol. 5, No. 1 ISSN-P: 2580-4138, ISSN-E: 2579-812X Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Di Sumatera Barat. Penerapan budaya Kaizen berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Barat. Namun, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Barat. Secara simultan penerapan budaya Kaizen dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Barat.

Arifuddin (2022) YUME: Journal of Management Vol 5 No 3 ISSN: 2614-851X Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Selain itu, secara simultan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Henry Sg Naiboho, Syafri, Taufik Azhar, dan Deli Yanto (2021) Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan Vol 1 No 1 ISSN: 2809-6851 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Medan Polonia. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sigit Purnomo, dkk (2021) Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan (JIWB) Vol. 7 No. 2 P ISSN: 2622-8327 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara Internasional Hotel Tangerang.

Oki Liana dan Seanewati Oetama (2021) E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan) Vol. 6 No. 2 ISSN: 2503-4901 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kotawaringin Timur. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan secara simultan

Gaya Kepemimpinan dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lisdayanti, Adil, dan Ahmad Suardi (2023) SEIKO: Journal of Management & Business Vol 6 No 1 Hal: 199 – 208 p-ISSN: 2598-831X e-ISSN: 2598-8301 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara. *Reward* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara.

Arman Arifin (2022) DECISION: Jurnal EKonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1 ISSN: 2721-490 Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial *Punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Rt Erlina Gentari dan Deni Sunaryo (2022) Jurnal Manajemen Vol. 12 No,2 e-ISSN 2627-7872/2088-8554

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap kinerja pegawai. Dan secara parsial *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *Reward* dan *punishment* terhadap Kinerja pegawai.

Herlina Raja guguk, Rosmita Ambarita, Ramadiah Hanum (2023) JURNAL KOLABORATIF SAINS Vol. 6 No. 3 e-ISSN: 2623-2022 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

a. Analisis Deskriptif

1) Skala Likert

Menurut Sugiyono (2019:92) “skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena secara social”.

Dalam skala likert, variabel menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item

instrumen dimana alternatifnya berupa jawaban. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun acuan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Likert

Jenis jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019:92)

2) Skala Interval

Setelah selesai membuat skala likert dan skala nilainya, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Menurut Istijanto (2018:83) skala interval adalah “skala yang memiliki urutan dan memiliki interval jarak yang sama antara kategori atau titik-titik terdekatnya”. Untuk menentukan panjang kelas intervalnya menurut Sudjana (2019:47) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{K}$$

Sumber: Sudjana (2019:47)

b. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:215)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:121) berpendapat “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

$$r_1 = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2018:130)

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu variabel bebas (independent).

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

d. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier sederhana variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel terkait”.

$$Y = a + bX$$

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat, “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen dinaikkan/diturunkan”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

3) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah hubungan antara dua variabel. Ini dimaksudkan untuk

mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

- 4) Analisis Koefisien Determinasi
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Efisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

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

e. Uji Hipotesis

- 1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

- 2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
 Menurut Sugiyono (2019:252) "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Data

- 1) Uji Validitas

Tabel 4. 1
 Hasil Uji Validitas Reward (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Pernyataan 1	0,672	0,220	VALID
Pernyataan 2	0,633	0,220	VALID
Pernyataan 3	0,754	0,220	VALID
Pernyataan 4	0,760	0,220	VALID
Pernyataan 5	0,758	0,220	VALID
Pernyataan 6	0,785	0,220	VALID
Pernyataan 7	0,749	0,220	VALID
Pernyataan 8	0,781	0,220	VALID
Pernyataan 9	0,753	0,220	VALID
Pernyataan 10	0,758	0,220	VALID

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, variabel Reward (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 2
 Hasil Uji Validitas Punishment (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Pernyataan 1	0,753	0,220	VALID
Pernyataan 2	0,750	0,220	VALID
Pernyataan 3	0,825	0,220	VALID
Pernyataan 4	0,772	0,220	VALID
Pernyataan 5	0,766	0,220	VALID
Pernyataan 6	0,788	0,220	VALID
Pernyataan 7	0,793	0,220	VALID
Pernyataan 8	0,709	0,220	VALID
Pernyataan 9	0,735	0,220	VALID
Pernyataan 10	0,754	0,220	VALID
Pernyataan 11	0,711	0,220	VALID
Pernyataan 12	0,719	0,220	VALID

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel Punishment (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 3
 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Pernyataan 1	0,662	0,220	VALID
Pernyataan 2	0,605	0,220	VALID
Pernyataan 3	0,691	0,220	VALID
Pernyataan 4	0,701	0,220	VALID
Pernyataan 5	0,690	0,220	VALID
Pernyataan 6	0,739	0,220	VALID
Pernyataan 7	0,758	0,220	VALID
Pernyataan 8	0,783	0,220	VALID
Pernyataan 9	0,756	0,220	VALID
Pernyataan 10	0,746	0,220	VALID

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,220),

dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Ket
Reward (X1)	0.908	0.60	Reliabel
Punishment (X2)	0.932	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.891	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan *Kinerja Pegawai* (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

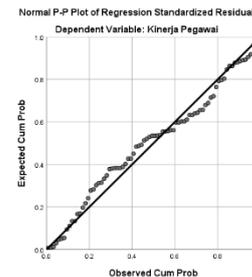
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55190591
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.079
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,180 > 0.050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: data diolah dari SPSS 26

Gambar 4.2
Gambar P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.695	2.231		7.484	.000		
	Reward	.333	.077	.454	4.354	.000	.475	2.106
	Punishment	.230	.063	.381	3.649	.000	.475	2.106

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dari SPSS 26

Dari tabel 4.14 diatas hasil multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 (VIF < 10) dan nilai tolerance lebih besar 0,010 (tolerance > 0,010). Dimana nilai tolerance variabel *reward* sebesar 0.475 dan *punishment* sebesar 0.475 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,010. Nilai VIF variabel *reward* sebesar 2.106 serta *punishment* sebesar 2.106 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.244	1.438		4.341	.000
	Reward	-.019	.049	-.061	-.386	.701
	Punishment	-.063	.041	-.245	-1.550	.125

a. Dependent Variable: ABS_RES

variabel *punishment* sebesar 0,125, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.592	3.59774	1.911

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.17 diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,911 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460.

c. Analisis Kuantitatif

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 18
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	19.264	2.278		8.457	.000
	Reward	.536	.057	.730	9.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.264 + 0,536 X1$.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	20.708	2.253		9.190	.000
	Punishment	.429	.048	.710	8.905	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20.708 + 0,429 X2$.

2) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.695	2.231		7.484	.000
	Reward	.333	.077	.454	4.354	.000
	Punishment	.230	.063	.381	3.649	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.695 + 0,333 X1 + 0,230 X2$.

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16.695 artinya jika variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) tidak ada maka kinerja pegawai hanya akan bernilai sebesar 16.695 poin.
- Nilai *reward* sebesar 0,333 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *punishment* (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *reward* (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0.333 poin.
- Nilai *punishment* (X2) sebesar 0,230 dapat diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel *reward* (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *punishment* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,230 poin.

3) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Korelasi Secara Parsial Antara Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Reward	Kinerja Pegawai
Reward	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Pada tabel 4.22 diatas dapat dilihat dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan

antara kinerja (variabel dependen) dengan *reward* (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 23

Hasil Analisis Korelasi Secara Parsial Antara *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations				
		Punishment	Kinerja Pegawai	
Punishment	Pearson Correlation	1	.710**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	80	80	
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.710**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	80	80	

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

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Pada tabel 4.23 diatas dapat dilihat dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja (variabel dependen) dengan *punishment* (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 4. 24

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.592	3.59774

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Pada tabel 4.24 diatas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja (variabel dependen) dengan *reward* dan *punishment* (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”.

4) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.527	3.87142

a. Predictors: (Constant), Reward

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,533 atau 53,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen *reward* (X1) terhadap dependen kinerja sebesar 53,3% sedangkan sisanya (100% - 53,3% = 46.7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.498	3.99050

a. Predictors: (Constant), Punishment

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,504 atau 50.4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen *punishment* (X2) terhadap dependen kinerja sebesar 50.4% sedangkan sisanya (100% - 50.4% = 49.6%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel *Reward* (X1) Dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.592	3.59774

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,602 atau 60.2% Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan memiliki pengaruh sebesar 60.2% terhadap dependen kinerja (Y) sedangkan sisanya (100% - 60.2% = 39.8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.264	2.278		.000
	Reward	.536	.057	.730	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas, maka diperoleh hasil uji parsial variabel *reward* (X1) nilai thitung > ttabel atau (9.440 > 1,990) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05) dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.708	2.253		9.190	.000
	Punishment	.429	.048	.710	8.905	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, maka diperoleh hasil uji parsial variabel *punishment* (X2) nilai thitung > ttabel atau (8.905 > 1,990) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05) dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1508.083	2	754.042	58.255	.000 ^b
	Residual	996.667	77	12.944		
	Total	2504.750	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 58.255 sedangkan F tabel sebesar 3.115, maka 58.255 > 3.115. hal itu diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya diatas dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 19,264 + 0,536 X1$, nilai korelasi sebesar 0,730 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,440 > 1,990). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja pegawai.
2. *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 20,708 + 0,429 X2$ nilai korelasi sebesar 0,741 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,905 > 1,990). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja pegawai.
3. *Reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 16,695 + 0,333X1 + 0,230 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,776 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,255 > 3,115). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghazali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [2] Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [3] Mahmudi (2019). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [4] Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 3, Depok/jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- [6] Sudjana. (2019). Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
- [7] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Cetakan Ke-19). Bandung: Cv. Alfabet.
- [8] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Cv. Alfabeta.
- [9] Surajiyo, Nasrudin, & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Deepublish (p. 127).
- [10] Arifin, Arman. (2022). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare”. DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 3(1). 1- 9. ISSN: 2721-4907.
- [11] Arifuddin. (2022). “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare”. YUME: Journal of Management. 5(3). 363 - 369. ISSN: 2614-851X.
- [12] Gentari, Rt Erlina, & Deni Sunaryo. (2022). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang”. Jurnal Manajemen. 12(2). E-ISSN 2627-7872/2088-8554.
- [13] Gukguk, Herlina Raja, Rosmita Ambarita, Ramadiah Hanum. (2023). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah”. JURNAL KOLABORATIF SAINS. 6(3). E-ISSN: 2623-2022.
- [14] Liana, Oki & Seanewati Oetama. (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kotawaringin Timur. E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan). 6(2). ISSN: 2503-4901.
- [15] Lisdayanti, Adil, Ahmad Suardi. (2023). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara”. SEIKO: Journal Of Management & Business. 6(1). 199 – 208. E-ISSN: 2598-8301.
- [16] Naiboho, Henry Sg Dkk. (2021). “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak”. Transekonomika – Akuntansi Bisnis Dan Keuangan. 1(1). 49-56. ISSN: 2809-6851.
- [17] Purnomo, Sigit Dkk. (2021). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten”. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan (JIWB). 7(2). P ISSN: 2622-8327
- [18] Sihotang, Jus Samuel. (2021). “Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Di Sumatera Barat”. Journal Of Management Review. 5(1). 609-619. ISSN-E: 2579-812X.