

# Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Fitriya Daulina\*, Achmad Efendi, Damingun

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda  
Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup>2011102431401@umkt.ac.id, <sup>2</sup>ae614@umkt.ac.id, <sup>3</sup>dam155@umkt.ac.id

Email Penulis Korespondensi: 2011102431401@umkt.ac.id

Submitted: 15/07/2024; Accepted: 30/09/2024; Published: 30/09/2024

**Abstrak**—Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Berdasarkan pada observasi SD Muhammadiyah 1 Samarinda memiliki fenomena terkait sistem pemberian reward dan punishment yang dapat dikategorikan belum jelas bentuknya bahkan sering terabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Reward adalah sebuah penghargaan yang bertujuan untuk mendorong seseorang agar lebih tekun dalam upaya memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Sedangkan, punishment adalah pemberian hukuman kepada pegawai yang bertindak tidak sesuai aturan yang berlaku. Hasil penelitian menyatakan: (1) Variabel reward berpengaruh secara positif dan signifikan senilai  $0,013 < 0,05$  terhadap kinerja pegawai, (2) Variabel punishment berpengaruh secara positif dan signifikan senilai  $0,017 < 0,05$  terhadap kinerja pegawai, (3) Variabel reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan senilai  $0,000 < 0,005$  terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

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

**Abstract**—The effect of reward and punishment on employee performance at SD Muhammadiyah 1 Samarinda. The formulation of the problem in this study is how the influence of reward and punishment on employee performance at SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Based on observations, SD Muhammadiyah 1 Samarinda has a phenomenon related to the reward and punishment system which can be categorized as unclear and often neglected. This study aims to examine and analyze the effect of reward and punishment on employee performance at SD Muhammadiyah 1 Samarinda. The research method used is the quantitative research method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Reward is an award that aims to encourage someone to be more diligent in their efforts to improve or increase the achievements they have achieved. Meanwhile, punishment is the provision of punishment to employees who do not act according to applicable rules. The results of the study stated: (1) The reward variable has a positive and significant effect worth  $0.013 < 0.05$  on employee performance, (2) The punishment variable has a positive and significant effect worth  $0.017 < 0.05$  on employee performance, (3) The reward and punishment variables simultaneously have a significant effect worth  $0.000 < 0.005$  on the performance of employees of SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

**Keywords:** Reward; Punishment; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Globalisasi mempunyai dampak yang besar terhadap banyak aspek masyarakat, termasuk bidang pendidikan. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang pesat mentransformasi cara belajar dan mengajar, membuka peluang baru, dan menghadirkan tantangan yang harus dihadapi. Perkembangan pesat ini sejalan dengan tujuan pendidikan untuk meningkatkan inovasi dan mutu pendidikan serta membekali generasi muda dengan keterampilan masa kini. Dalam mempertahankan pertumbuhan pendidikan akan sangat bergantung pada akses terhadap sumber daya manusia berkualitas tinggi.

Menurut (Supriadi et al., 2022) manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor yang paling krusial adalah memperhatikan komponen sumber daya manusia, yang biasa disebut dengan “Pegawai”, bukan hanya komponen material, uang, dan lainnya.

Guru sebagai tenaga pendidik harus mampu beradaptasi dengan teknologi, menguasai pengetahuan modern, dan memiliki passion dalam mengajar guna meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan dan perhatian terhadap sumber daya manusia penting untuk meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tempat mereka bekerja.

Menurut (Widastari, 2023) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja mengacu pada pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan (Rudi et al., 2022). Oleh karena itu, sekolah harus memberikan motivasi kepada pegawainya karena mereka akan melakukan yang terbaik ketika sekolah menghargai upaya mereka.

Sekolah wajib memenuhi persyaratan tertentu dengan menerapkan konsep dan teknik HRM yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah penggunaan reward dan punishment. Persyaratan tersebut didasari oleh pentingnya sumber daya manusia yang meliputi pengelolaan, penggunaan, dan peranan tenaga pengajar, yang diperlukan untuk membangkitkan semangat kerja tenaga pengajar. Pemberian reward dan punishment menjadi

suatu dorongan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja pegawai agar lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut (Ghanitri & Hakim, 2024) reward merupakan imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai penghargaan dari pencapaian atau kontribusi yang istimewa dalam lingkup organisasi bisnis. Sistem pemberian reward merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja pegawai (Rohman & Iryanti, 2023). Reward bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Sofiaty, 2021).

Selain itu, (Permatasari & Sumartik, 2022) membagi reward menjadi kategori intrinsik dan ekstrinsik. Reward intrinsik adalah bentuk penghargaan yang tidak terwujud secara fisik. Contoh reward intrinsik termasuk memberikan penghargaan, menghadapi tantangan baru, dan mempertahankan pola pikir optimis. Sedangkan, Reward ekstrinsik diberi dalam bentuk imbalan atau penghargaan yang nyata. Imbalan tersedia dalam dua jenis: imbalan non-moneter seperti promosi, atau imbalan berupa uang seperti gaji, bonus, dan fasilitas.

Selain komponen reward, komponen punishment mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. (Fathoni & Susilowati, 2022) mengartikan punishment merupakan pemberian hukuman kepada pegawai yang bertindak tidak sesuai aturan yang berlaku. (Saraswati et al., 2023) mengemukakan bahwa punishment sebagai penjamin agar meminimalisir kesalahan dalam bekerja. (Anggraeni et al., 2023) menyatakan hal ini sangat bermanfaat bagi pegawai yang tidak menaati peraturan akan langsung mendapatkan sanksi yang setimpal. Pada hakikatnya tujuan pemberian punishment adalah untuk memberikan jera kepada pegawai yang melanggar peraturan agar tidak berani mengulanginya lagi (Arifuddin, 2022).

Berdasarkan definisi dan teori dari berbagai ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Reward ialah pengakuan atas pencapaian yang dapat memotivasi pegawai untuk terus bekerja dengan baik. Sebaliknya, punishment seperti sanksi atau teguran atas kesalahan atau kinerja yang buruk, dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menegaskan pentingnya bagi institusi pendidikan terutama SD Muhammadiyah 1 Samarinda untuk mengimplementasikan sistem reward dan punishment secara optimal guna meningkatkan kinerja pegawai.

SD Muhammadiyah 1 Samarinda merupakan sekolah dasar muhammadiyah yang didirikan di Kalimantan Timur. Didirikan pada tanggal 15 Januari 1969, lembaga pendidikan ini cukup ternama di Samarinda. Sebagai sekolah kategori favorit sudah selayaknya untuk mengarahkan perhatiannya pada kinerja pegawai sebagai salah satu upaya terciptanya siswa dan alumni yang unggul. Namun, berdasarkan observasi awal dengan melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda bahwa pada kondisi realitanya SD Muhammadiyah 1 Samarinda memiliki fenomena terkait sistem pemberian reward dan punishment yang dapat dikategorikan belum jelas bentuknya bahkan sering terabaikan. Tentunya ini merupakan suatu masalah yang memerlukan perhatian serius. Penggunaan reward dan punishment menjadi alat yang esensial dalam mengelola kinerja pegawai, karena dapat memberikan motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kinerja atau memperbaiki perilaku yang kurang baik. Ketidakjelasan mengenai kategori dan jenis reward serta punishment dapat menghasilkan ketidakpastian di antara pegawai. Hal ini mengakibatkan para pegawai mungkin tidak mengerti apa yang diharapkan dari mereka untuk mendapatkan reward atau menghindari punishment, sehingga mereka kesulitan untuk mengarahkan usaha mereka dengan tepat.

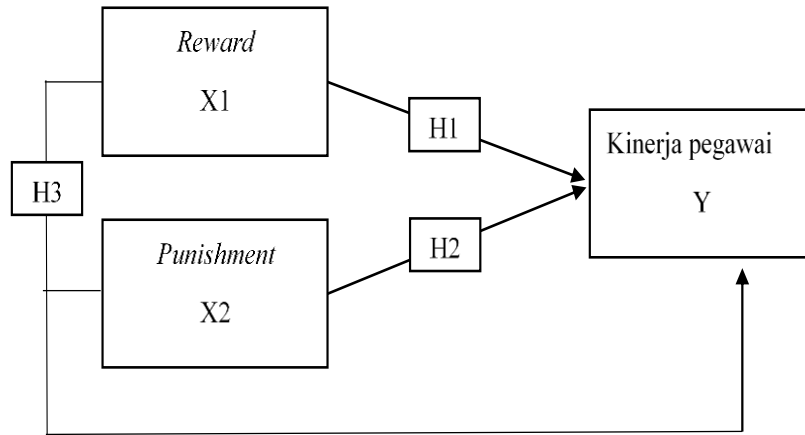
Berdasarkan hasil observasi tersebut kemudian melihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianto et al., 2023) kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu nampaknya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel reward. Sejalan dengan penelitian yang menganalisis tentang punishment terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Lisdayanti et al., 2023) bahwa kinerja pegawai pada Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara dipengaruhi secara positif signifikan oleh variabel punishment. Namun, penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwi et al., 2021) bahwa variabel reward berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Perhutani KPH Malang. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Wediyanto, 2023) kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk dipengaruhi secara negatif signifikan oleh variabel punishment.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh reward terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda, dan untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Selanjutnya terdapat 2 manfaat yang terdapat pada penelitian ini yaitu: Pertama aspek teoritis, bagi peneliti sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bagi peneliti lain adalah sebagai bahan referensi dan informasi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian pada bidang dimasa yang akan datang. Kedua, aspek praktis sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan oleh instansi pendidikan SD Muhammadiyah 1 Samarinda terkait masalah kepegawaian.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Kerangka Dasar Penelitian**

Perumusan hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Dalam perumusan hipotesis peneliti menggunakan teori planned of behaviour (TPB) atau teori perilaku terencana oleh Ajzen (1991). Dalam teori perilaku terencana menjelaskan bahwa niat merupakan pendorong perilaku sebagai fungsi dari sikap sebagai aktor utama mempengaruhi perilaku, norma subjektif, dan perceived behavioral control/kontrol perilaku yang dipersepsikan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian oleh (Frimayasa et al., 2021) reward bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar pegawai menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Pemberian reward adalah fasilitator yang kuat terhadap peningkatan kinerja (Rong et al., 2022). Sejalan dengan penelitian (Zied et al., 2023) mengatakan bahwa reward berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Diduga Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda

### 2.2.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Aulia et al., 2022) punishment merupakan ancaman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar. Hal ini dimaksudkan bahwa pemberian punishment mendorong kehati-hatian yang lebih besar untuk meminimalkan potensi kesalahan (Leng et al., 2021). Sejalan dengan penelitian (Oktavianti & Alfian, 2024) bahwa punishment berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda

### 2.2.3 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Nasution & Utama, 2021) reward adalah adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Punishment menurut (Priharti et al., 2022) adalah hukuman atau sanksi yang diberikan secara sadar kepada seorang Pegawai ketika terjadi pelanggaran. Pemberian reward dan punishment tentunya mampu meningkatkan kinerja pegawai sejalan dengan penelitian (Hasanuddin & Firman, 2023) bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda

## 2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

(Sugiyono, 2013) menurutnya populasi mengacu pada kelompok yang luas yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi dan analisis. Dalam penelitian ini, populasi mencakup 67 pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda..

Sampel yang dipilih untuk penelitian ini mewakili keseluruhan populasi yang diteliti. Sampel ini didasarkan pada pedoman Arikunto pada buku yang ditulis oleh (Abubakar, 2021) yang mengatakan bahwa seluruh anggota populasi sebaiknya dilibatkan dalam suatu penelitian apabila jumlah partisipannya kurang dari 100 orang

## 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data termasuk prosedur yang kompleks dan merupakan komponen penting dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian. Berikut adalah beberapa teknik yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data:

a) Observasi

Tujuan dari observasi ini adalah untuk mengumpulkan data awal mengenai reward dan punishment di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Selain memberikan gambaran yang jelas kepada peneliti, observasi juga memudahkan pengamatan lebih dekat terhadap indikator-indikator penelitian

b) Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berasal dari kondisi real dari variabel yang dibagikan. Dengan pilihan pertanyaan tertutup atau terbuka, responden bisa mendapatkan kuesioner secara online atau langsung dari penelitian.

c) Dokumentasi

Proses dokumentasi meliputi pencarian data atau informasi pada publikasi yang tersedia di perpustakaan, jurnal ilmiah, buku referensi, dan makalah lainnya. Data yang dikumpulkan dari observasi dan kuesioner didukung dan diperkuat dengan teknik dokumentasi ini.

## 2.4 Definisi Operasional

### 2.4.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah kineja pegawai (Y).

### 2.4.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Terdapat dua variabel bebas (independent variable) yang ada di dalam penelitian ini, yaitu reward (X1) dan punishment (X2).

## 2.5 Teknik Analisis Data

a) Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya pada pernyataan kuesioner tersebut disesuaikan dengan variabel yang diperlukan kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut maka digunakan interval, untuk menentukan panjang kelas interval, Menurut Sudjana yang terdapat pada buku (Ananda & Fadhli, 2018) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya Skala}} \quad (1)$$

### 2.5.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut (Imam Ghozali, 2021) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jikalau hasil uji tidak valid, jadi besar kemungkinan responden tidak memahami pertanyaan yang diajukan. Adapun rumus untuk mencari R tabel dengan nilai signifikan 0,05 sebagai berikut :  $DF = n-2$

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

b) Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas mengukur kekonstanan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi (Sugiyono, 2013). untuk mengevaluasi keandalan data penelitian yaitu melalui penggunaan uji Cronbach Alpha. Untuk keandalan, angka di atas 0,60 adalah angka yang ideal, sedangkan untuk ketidakandalan, nilai di bawah 0,60 tidak dapat diterima.

### 2.5.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali, 2021) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis grafik normal probability plot. Pada teknik ini, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi asumsi normalitas.

**b) Uji Multikolinearitas**

Menurut (Sahir, 2021) uji multikolinearitas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas. Menemukan multikolinearitas dengan menerapkan teknik Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL). Jika nilai tolerance hasil uji multikolinearitas lebih besar dari  $< 0,01$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Melihat nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari  $> 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**c) Uji Heterokedastisitas**

Menurut (Imam Ghazali, 2021) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah variasi residual antar observasi tidak konsisten.. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hal tersebut dengan melihat pola gambar scatterplots dari output SPSS, yaitu:

1. Data menyebar di sekitar angka 0, baik diatas maupun dibawahnya
2. Titik-titik tidak hanya terkumpul di satu sisi, tetapi merata di sekitar nilai 0
3. Pola titik-titik data tidak boleh membentuk gelombang yang melebar, menyempit, dan kembali melebar
4. Tidak terdapat pola penyebaran titik-titik data yang dapat diidentifikasi

## 2.6 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. Suatu teknik yang disebut analisis berganda linier menggunakan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas untuk memberikan analisis terhadap lebih dari dua variabel (Sahir, 2021). Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Reward  
 $X_2$  = Punishment  
 $e$  = nilai residu (error)

## 2.7 Uji Hipotesis Data

**a) Uji T**

Uji T merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara individu, untuk mengetahui signifikansi secara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021). Dalam pengujian ini digunakan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen
2.  $H_1$  : Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel dependen dan independen berpengaruh.

**b) Uji F**

Menurut (Imam Ghazali, 2021) uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat variabel independen terhadap dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

**c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut (Sahir, 2021) koefisien determinasi yang biasa dilambangkan dengan simbol  $R^2$  menguji sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika koefisien determinasi model regresi kecil atau mendekati nol, maka semua faktor independen mempunyai pengaruh yang semakin menurun terhadap variabel dependen; jika nilainya mendekati 100% maka seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap variabel dependen

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan gender responden di SD Muhammadiyah 1 Samarinda adalah sebagai berikut: laki-laki sebanyak 35 orang atau 55.2% dari total keseluruhan, dan perempuan sebanyak 32 orang atau 47.8%. Berdasarkan data pada tabel, laki-laki merupakan pegawai terbanyak di SD Muhammadiyah 1 Samarinda.



**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	35	55.2%
Perempuan	32	47.8%
Jumlah	67	100%

### 3.2 Statistik Deskriptif

Dalam menguji deskripsi data variabel penelitian ini menggunakan skala likert, dengan interval minimal 1 sampai 5 poin untuk memudahkan penilaian dari rata-rata. Setelah menemukan nilai rata-rata, selanjutnya dilakukan penilaian.

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Pembenaran berikut untuk nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan berikut:

**Tabel 2.** Dasar Interpretasi Skor Dalam Variabel Penelitian

Interval Nilai Bobot	Interpretasi
4,21 – 5,00	Sangat Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Netral
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Setelah menganalisis variabel-variabel yang menggambarkan reward, punishment, dan kinerja pegawai, berikut temuannya. Bahwa pada tabel 2.1 menunjukkan variabel reward (X1), dapat disimpulkan bahwa variabel reward memengaruhi kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda dengan hasil rata-rata 3,41 dikategorikan setuju. Variabel punishment (X2), dapat disimpulkan bahwa variabel punishment memengaruhi kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda dengan hasil rata-rata 3,92 dikategorikan setuju, dan variabel kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 3,92 dikategorikan setuju, maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai menunjukkan tingkat pengaruh positif yang tinggi terhadap hasil tujuan yang dimaksudkan.

**Tabel 3.** Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Hasil	Rata-Rata
Reward	34.13	3,41
Punishment	27.42	3,92
Kinerja	39.16	3,92

### 3.3 Uji Validitas

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan seluruh data yang diperoleh dari responden yang berguna sebagai indikator untuk mengukur variabel reward, punishment, dan kinerja dapat dikatakan valid, karena seluruh data memiliki nilai yang memenuhi syarat yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas

Variabel	r tabel	Keterangan
Reward	0,240	Valid
Punishment	0,240	Valid
Kinerja	0,240	Valid

### 3.4 Uji Reabilitas

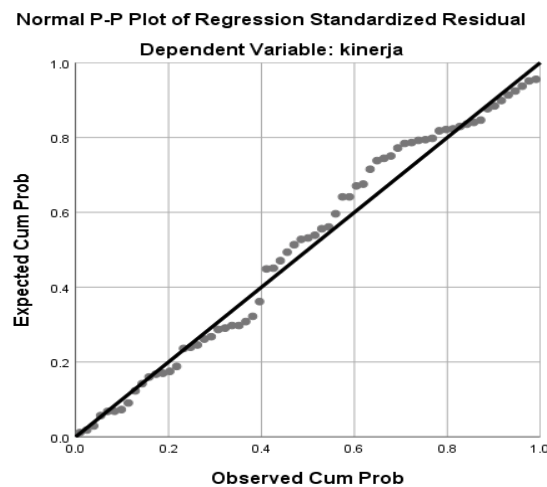
Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid atau reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas variabel Reward adalah sebesar  $r_{ll} = 0.905$ , variabel Punishment adalah sebesar  $r_{ll} = 0.756$ , dan variabel Kinerja adalah sebesar  $r_{ll} = 0.819$ , ternyata memiliki nilai (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0.600 yang berarti ketiga variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Reward	0.905	0.6	Reliabel
Punishment	0.756	0.6	Reliabel
Kinerja	0.819	0.6	Reliabel

### 3.5 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat bahwa variabel pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal, karena data yang dihasilkan tersebar secara merata dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

### 3.6 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5. membuktikan bahwa nilai tolerance  $0,830 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.205 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tidak terdapat masalah multikolineritas.

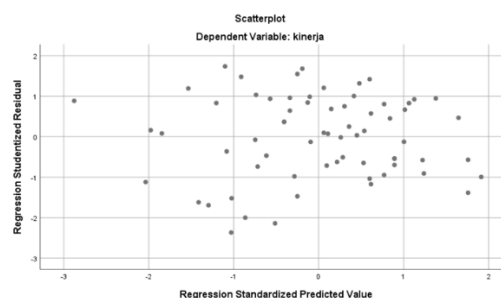
Tabel 5 . Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.541	4.864		3.606	.001		
	reward	.281	.110	.303	2.548	.013	.830	1.205
	punishment	.439	.179	.291	2.448	.017	.830	1.205

a. Dependent Variable: kinerja

### 3.7 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3. dapat dilihat bahwa scatterplots tidak memiliki pola tertentu atau acak, maka model regresi penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3 . Hasil Uji Heteroskedastisitas

### 3.8 Analisis Linier Berganda

Tabel 6 . Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.541	4.864		3.606 .001
	reward	.281	.110	.303	2.548 .013
	punishment	.439	.179	.291	2.448 .017

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
a. Dependent Variable: kinerja					

Analisis linier berganda menggunakan perumusan sebagai berikut, yang dapat dilihat pada tabel 6:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = 17.541 + 0.281 + 0.439 + e \quad (3)$$

Keterangan :

a) Kinerja pegawai

Nilai konstanta sebesar 17.541, artinya jika reward dan punishment tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai juga akan semakin meningkat atau terpenuhi sebesar 17.541.

b) Reward

Nilai koefisien variabel reward sebesar (0,281), artinya jika variabel eksogen lainnya tetap dan reward mengalami kenaikan 1 (tingkat), maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,281. Koefisien ini bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif, antara reward terhadap kinerja pegawai, Semakin tinggi reward maka semakin naik kinerja pegawai.

c) Punishment

Nilai koefisien variabel punishment sebesar (0,439), artinya jika variabel eksogen lainnya tetap dan punishment mengalami kenaikan 1 (tingkat), maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,439. Koefisien ini bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif, antara punishment terhadap kinerja pegawai, Semakin tinggi punishment maka semakin naik kinerja pegawai.

### 3.9 Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.541	4.864		3.606	.001
reward	.281	.110	.303	2.548	.013
punishment	.439	.179	.291	2.448	.017
a. Dependent Variable: kinerja					

Tabel 7 memberikan penjelasan hasil uji t di atas sebagai berikut:

a) Hasil uji t Reward terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai sig. 0,013 < 0,05 dan t hitung 2,548 > t tabel 1,997 maka Reward berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sehingga H1 diterima.

b) Perolehan uji t Punishment terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan sig. 0,017 < 0,05 dan t hitung 2,448 > t tabel 1,997 maka Punishment berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sehingga H2 diterima.

### 3.10 Uji F

Tabel 8 . Hasil Uji T

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.333	2	430.166	10.626	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2590.861	64	40.482		
	Total	3451.194	66			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), punishment, reward						

Pada tabel 8. memperhatikan bahwasanya variabel independen pada variabel dependen memiliki nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan kriteria uji F dapat disimpulkan bahwa F hitung (10,626) > F tabel (3,14) dan signifikan (0,000) < 0,005 artinya Reward dan Punishment secara bersama – sama mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga H1 diterima.

### 3.11 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.226	6.363



#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), punishment, reward				

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa Nilai R Square sebesar 0,249 maka memiliki arti bahwa Variabel Reward dan Punishment memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 24,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai dan sisanya 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### 3.12 Pembahasan

#### 3.12.1 Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel reward ( $X_1$ ) pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda menurut hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t$  hitung sebesar 2,548 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,997. SD Muhammadiyah 1 Samarinda memberikan program reward yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini digambarkan langsung dengan keadaan di SD Muhammadiyah 1 Samarinda bahwa Reward yang diberikan oleh pihak sekolah, terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari butir kuesioner variabel reward indikator pengembangan diri pada pernyataan “teknologi mempermudah sistem mengajar saya di sekolah” memperoleh skor tertinggi, ini menunjukkan bahwa pihak sekolah menyediakan berbagai bentuk dukungan berbasis teknologi meliputi pelatihan dan workshop, penyediaan perangkat teknologi, akses ke platform pembelajaran daring, bantuan penggunaan teknologi, dan infrastruktur teknologi yang memadai. Reward dalam bentuk teknologi dianggap sangat memudahkan pekerjaan dan berkontribusi positif terhadap pengembangan diri pegawai. Semua upaya ini tidak hanya meningkatkan kualitas mengajar di sekolah tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan pegawai. Menurut Ghanitri & Hakim (2024) Reward merupakan imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai penghargaan dari pencapaian atau kontribusi yang istimewa dalam lingkup organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian (Arianto et al., 2023) yang menyatakan bahwa pegawai yang menerima reward, baik berupa insentif finansial maupun penghargaan non-materil, mereka merasa dihargai atas usaha dan kontribusi yang telah diberikan. Penghargaan ini mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

#### 3.12.2 Pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel punishment ( $X_2$ ) pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda menurut hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t$  hitung sebesar 2,448 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,997. serta diperoleh nilai signifikan 0,017 (Sig. < 0,05).

Hasil penelitian ini digambarkan langsung dengan keadaan di SD Muhammadiyah 1 Samarinda bahwa pemberian Punishment terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari butir kuesioner variabel punishment indikator tindakan korektif pada pernyataan “saya mengakui dan menerima apabila saya ditegur setelah melakukan kesalahan dalam bekerja” memperoleh skor tertinggi, ini menunjukkan bahwa punishment dalam bentuk tindakan korektif yang diberikan oleh pihak sekolah mencakup berbagai bentuk seperti teguran, atau tindakan lain mampu memberikan efek jera kepada pelanggar. Sanksi tersebut diberikan untuk mendorong perbaikan dan pencegahan agar kesalahan tidak terulang kembali. Efek jera yang timbul dari pemberian sanksi tidak hanya menekan tingkat pelanggaran, tetapi juga meningkatkan disiplin dan tanggung jawab pegawai. Dengan adanya disiplin yang lebih baik, pegawai termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara menyeluruh. Menurut Fathoni & Susilowati (2022) Punishment merupakan pemberian hukuman kepada pegawai yang bertindak tidak sesuai aturan yang berlaku

Penelitian (Priharti et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa pemberian punishment cenderung menghasilkan respons yang berorientasi pada menghindari atau mengurangi perilaku yang menyebabkan hukuman tersebut. Dalam konteks ini, pegawai mungkin lebih fokus pada upaya untuk menghindari hukuman daripada berusaha untuk mencapai kinerja yang optimal atau berinovasi dalam pekerjaan mereka.

#### 3.12.3. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

Reward dan punishment berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Terlihat dari tabel bahwa nilai  $f$ -hitung lebih besar dari  $f$ -tabel serta diperoleh nilai signifikansi 0,000 (Sig.<0,05). Hal ini membuktikan bahwa jika salah satu dari reward atau punishment tidak diterapkan dengan baik, maka akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pegawai. Digambarkan pada kondisi real di SD Muhammadiyah 1 Samarinda yakni reward melalui pemberian fasilitas teknologi yang memadai kepada para guru, seperti komputer, proyektor, dan akses internet yang stabil. Hal ini bertujuan untuk mempermudah proses belajar-mengajar dan mendorong para guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Dengan didukung oleh

teknologi yang modern, para guru dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi dan menciptakan pembelajaran yang interaktif.

Di sisi lain, variabel punishment juga memiliki peran penting dengan memberikan sanksi yang jelas dan proporsional terhadap pelanggaran aturan atau kinerja yang tidak memadai. Sekolah memiliki larangan korektif dan preventif yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Para pegawai memahami bahwa aturan-aturan ini diterapkan untuk menjaga ketertiban dan profesionalisme di lingkungan sekolah.

Oleh sebab itu pegawai di SD Muhammadiyah 1 Samarinda menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dan berupaya meningkatkan kinerja mereka guna menghindari punishment. Kondisi ini menunjukkan bahwa mereka lebih merasa termotivasi dan senang dengan pemberian reward. Keterkaitan antara reward dan punishment ini mengindikasikan bahwa pegawai di sana cenderung menghindari punishment dan lebih terdorong untuk bekerja keras demi mendapatkan reward. Dengan demikian, kombinasi reward dan punishment ini secara efektif mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh Nasution & Utama (2021) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan kajian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda, yakni: (1) Reward berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda dibuktikan dengan hasil uji T didapat nilai t-hitung 2,548 > 1,997 (t-tabel) dengan nilai sig. sejumlah 0,013 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward efektif dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Sistem pemberian reward di SD Muhammadiyah 1 Samarinda ini berperan penting dalam mencapai target kinerja individu, yang secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan reward akan menaikkan kinerja pegawai di SD Muhammadiyah 1 Samarinda, (2) Punishment berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda dibuktikan dengan hasil uji T didapat nilai t-hitung 2,448 > 1,997 (t-tabel) dengan nilai sig. sejumlah 0,017 < 0,05. Punishment yang diberi oleh SD Muhammadiyah 1 Samarinda terbukti efektif dalam menegakkan disiplin kerja dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan. Dengan memberikan sanksi yang sesuai dan adil, sekolah dapat mengurangi ketidakpatuhan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang disediakan kepada siswa dan masyarakat. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan punishment akan menaikkan kinerja pegawai di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Dan (3) Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Reward secara konsisten memotivasi pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Selain itu, penerapan sistem punishment terbukti memberikan efek jera kepada pihak pelanggar untuk tidak mengulangi yang sama. Kedua variabel ini bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan profesional dan keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut, serta meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan reward dan punishment secara bersama-sama akan menaikkan kinerja pegawai di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Beberapa keterbatasan yang teridentifikasi untuk penelitian berikutnya meliputi: Penelitian ini hanya akan dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Samarinda dan akan melibatkan 67 pegawai sebagai sampel penelitian dan Fokus penelitian akan difokuskan pada keterkaitan antara Reward dan Punishment dengan Kinerja Pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Diharapkan bagi SD Muhammadiyah 1 Samarinda untuk terus mengoptimalkan sistem reward dan punishment sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Memberikan reward secara konsisten untuk pencapaian kinerja yang baik akan mempertahankan motivasi tinggi di antara pegawai, sementara penerapan punishment yang adil dan proporsional dapat meneguhkan disiplin kerja serta mendorong kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Dengan memastikan keseimbangan yang baik antara reward dan punishment, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesuksesan pendidikan

#### REFERENCES

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. In Antasari Press.
- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik Dalam Pendidikan* (S. Saleh (ed.)). CV. Widya Puspita.
- Anggraeni, A. S., Putra Sukono Fitroh Ibnu, F., Insih, K., & Haziroh Linati, A. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 563–578.
- Arianto, I. N. J., Anggraini, I., & Indriasari, N. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Bisnis Digital*, 2(2), 145–150.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME Journal of Management*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.r55>
- Aulia, A. A., Aju, I., & Damayanti, N. (2022). The Effect of Reward , Punishment , Internal Communication , and Work Enviroment on Employee Performance PT . Aira Mitra Media. *World Journal of Business Research and Project Management*, 2(2), 70–75.
- Dwi, C., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Perhutani KPH Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(1), 1–5.
- Fathoni, M. I., & Susilowati, A. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pemalang Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Manajemen, 2(2), 1–17. <http://repository.upstegal.ac.id/5024/%0Ahttp://repository.upstegal.ac.id/5024/1/JurnalSkripsi2022Bismillah.pdf>
- Primayasa, A., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(3), 179–186. <http://www.ijosmas.org>
- Ghanitri, E., & Hakim, L. (2024). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Saprotan Utama Demak. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1.
- Hasanuddin, M., & Firman, A. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup .... *Cash Flow Jurnal Manajemen*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4328%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/download/4328/2354>
- Imam Ghazali. (2021). Aplikasi Analisis Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Ver26 (pp. 1–506). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Leng, X., Yee, D., Ritz, H., & Shenhav, A. (2021). Dissociable influences of reward and punishment on adaptive cognitive control. *PLoS Computational Biology*, 17(12), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1009737>
- Lisdianti, L., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 199–208. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3603>
- Nasution, S., & Utama, I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Medan. *Seminar Nasional Sains Dan ...*, 23–29. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/548%0Ahttp://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/download/548/530>
- Oktavianti, T., & Alfian. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Bkkbn Provinsi Sumatera Barat. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 373–382.
- Permatasari, A. Dela, & Sumartik. (2022). Pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Mojopahit Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 322–329. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.461>
- Priharti, R. D. V., Herlina, T., & Violita, R. V. (2022). Pengaruh Pemberian Reward, Punishment Dan KerjaSama Tim Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DIVRE IV Tanjung Karang. *Jurnal Ekonomika*, 15.
- Putra, A. O., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewards and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2, 99–110.
- Rohman, F. R., & Iryanti, E. (2023). The Influence of Reward and Organizational Culture on Employee Performance through Work Motivation on PT Pos Indonesia Surabaya Main Branch. *International Journal of Economics (IJEK)*, 2(2), 464–474. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.514>
- Rong, Y., Chen, N., Dong, J., Li, Q., Yue, X., Hu, L., & Wei, P. (2022). Expectations Of Immediate And Delayed Reward Differentially Affect Cognitive ask performance. *NeuroImage*, 262(May). <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2022.119582>
- Rudi, M., Arif, M., & Mapparenta. (2022). Effect of Reward, Leadership, Ability and Experience on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(2), 134–146. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. KBM Indonesia.
- Saraswati, Mustafa, H., Farida, U., Stie, A., Makassar, S., & Sulawesi, I. (2023). Implementation Of Reward And Punishment On The Performance Of ASN And Non ASN At The Regional Secretariat Of Luwu Utara. 4(1), 1–5. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povred>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Widastari, V. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 332–343.
- Zied, A., Zohri, A., & Djaelani, A. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja PNS Kota Batu. *E- Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 671–679.