Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 31113-31119

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

Indra Wijaya Siregar[1], Syafrizal[2], Tri Kartika Yudha[3]
Universitas Islam Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
E-Mail: indrawijayasrg@gmail.com

Published: Nivember, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Reward* yang adil dan sistem *punishment* yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja, terutama bagi pegawai yang menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Badan Kepegawaian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (*reward* dan *punishment*) dengan variabel dependen (disiplin kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sementara itu, *punishment* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, meskipun penerapannya harus dilakukan secara adil untuk mencegah dampak negatif terhadap moral pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, diperlukan kebijakan *reward* yang lebih optimal serta penerapan sistem *punishment* yang transparan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merancang sistem *reward* dan *punishment* yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Saran untuk penelitian selanjutnya juga disampaikan untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap disiplin kerja secara lebih mendalam.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja, Badan Kepegawwaian Provinsi Sumatera

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Disiplin kerja pegawai adalah faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi di kalangan pegawai berkontribusi langsung terhadap produktivitas, efisiensi, dan kinerja keseluruhan organisasi. Namun, di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, terdapat fenomena memprihatinkan berupa rendahnya disiplin kerja yang telah menjadi masalah serius. Hal ini terlihat dari tingginya angka absensi, keterlambatan dalam menjalankan tugas, serta ketidakpatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2017:190) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Artinya, kedisiplinan adalah salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Salah satu penyebab utama rendahnya disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah adalah kurangnya pemahaman dan penerapan sistem reward dan punishment yang efektif. Pegawai yang merasa tidak dihargai atas kinerja baik mereka atau yang mengalami hukuman yang tidak adil cenderung kehilangan motivasi untuk berdisiplin. Penelitian oleh Sujatmiko et al. (2020) menunjukkan

bahwa penerapan sistem reward yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa termotivasi untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, perlu adanya pendekatan komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia. Ini termasuk penerapan sistem reward dan punishment yang transparan dan adil, yang dapat memberikan pengakuan yang layak kepada pegawai berprestasi serta konsekuensi yang konsisten bagi yang melanggar. Dengan langkah ini, organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif (Saputra, 2017).

Dengan mengimplementasikan sistem *reward* dan *punishment* yang efektif, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif. Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya akan meningkatkan kedisiplinan pegawai, tetapi juga dapat memperbaiki hubungan antar anggota tim, meningkatkan kolaborasi, dan pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan komprehensif ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa semua pegawai memahami pentingnya disiplin kerja dalam mencapai keberhasilan bersama.

Dengan demikian, jika manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat memperbaiki dan mengimplementasikan sistem *reward* dan *punishment* yang lebih efektif, mereka tidak hanya akan memperbaiki tingkat kedisiplinan pegawai, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hal ini tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi.

KAJIAN TEORI

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin Pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal

Menurut Sutrisno (2017:86), disiplin kerja adalah sikap seseorang yang mau dan rela mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah tentang kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Sementara itu, Nitisemito (2018:201) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya tentang mematuhi peraturan, tetapi juga tentang memiliki perilaku yang sesuai dengan peraturan tersebut. Hasibuan (2017:190) juga mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Artinya, kedisiplinan adalah salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko (2017), *reward* sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlakukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Dalam meningkatkan disiplin kerja dalam sebuah organisasi reward berperan penting. Dengan adanya reward akan berfungsi sebagai pemotivasi yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan secara positif

Pada dasarnya, *punishment* atau hukuman dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang bertujuan untuk mengurangi atau memperlemah perilaku tertentu yang dianggap tidak diinginkan. *Punishment* ini biasanya berfungsi untuk menurunkan frekuensi terjadinya perilaku tersebut di masa mendatang. Dalam konteks ini, punishment sering kali melibatkan penerapan konsekuensi yang tidak diharapkan oleh individu yang melakukan kesalahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di jalan Teuku Daud N0.5, Kel. Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan. Objek penelitian ini yaitu pengaruh variabel independent yaitu *Reward* sebagai variabel (X_1) dan *Punishment* sebagai variabel (X_2) terhadap pengaruh variabel dependent yaitu disiplin kerja pegawai sebagai variabel (Y), di Badan Kepegawaian Daereah Provinsi Sumaetra Utara

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independent dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi Dimana variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon}$$

Keterangan:
Y = DisiplinKerja pegawai
α = Konstanta
bib2 = Koefisien regresi
X1 = *Reward*
X2 = *Punishment*
Ɛ = Standar eror

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikasi sebesar 0,05. Dengan Tingkat signifikasi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Bila nilai signifikan < 0,05 dan thitung label, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
b. Bila nila signifikan > 0,05 dan thitung > tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sehingga uji statistik F dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan fhitung fubel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
b. Bila nilai probabilitas signifikansi > 0,05, dan fhitung fiabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0<R<1$). Apabila nilai R^3 kecil berarti mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Jika nilai R mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 106 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling. Dalam teknik ini populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut starata (stratified). Strata ini bisa berupa usia, jenis kelamin, agama, tingkatan pendidikan, tingkat penghasilan dan lain-lain.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:
n = Banyaknya sampel
N = Populasi

N = Presisi yang ditetapkan
Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil sebanyak:

$$n = \frac{106}{1 + 106 \cdot (0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106 \cdot 0{,}01}$$

$$n = \frac{106}{1 + 1{,}06}$$

$$n = \frac{106}{2{,}06}$$

n = 51,46

Karena sampel harus berupa angka bulat, maka peneliti membulatkan sampel menjadi sebanyak 51 pegawai.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,361	2.749		1.951	.057
	X1	.497	.37	.523	3.638	.001
	X2	.330	.133	.356	2.477	.017

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan dari tabel di atas persamaan regresi tersebut di analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu :

Y = 5.361 + 0.497 X1 + 0.330 X2 + e

Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan :

1. Konstanta (a) = 5.361 menunjukan harga konstanta dimana jika nilai seluruh variable bebas bernilai nol, maka Disiplin Kerja yaitu sebesar 17.421
2. Koefesien regresi *Reward* (X1) sebesar 0.497, artinya jika *Reward* ditingkatkan satu-satuan maka Disiplin kerja juga akan meningkat sebesar 0.497.
3. Koefesien regresi *Punishment* (X2) sebesar 0.330, artinya jika *Punishment* ditingkatkan satu-satuan maka Disiplin Kerja juga akan meningkat sebesar 0.330.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,361	2.749		1.951	.057
	X1	.497	.37	.523	3.638	.001
	X2	.330	.133	.356	2.477	.017

a. Dependent Variable: TOTALLY
Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan bahwa secara analisis regresi linear bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X1) memberikan nilai koefisien 0,497 dan nilai signifikansi sebesar 0,01 > 0,05 maka hipotesis yang diajukan ***Reward*** **berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Diterima. Artinya,** ***Reward*** **memiliki pengaruh yang signifikan terjadap Disiplin Kerja (terima H1 dan tolak H0).**

Variabel Sistem kerja shift (X2) memberikan nilai koefisien sebesar 0,513 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 maka hipotesis yang diajukan ***Punishment*** **berpengaruh signifikan terhadap**

Disiplin kerja diterima. Artinya, *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (terima H2 dan tolak H0)

Uji Simultan

Uji Anova

a.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728,273	2	364,136	59,649	,001[b]
	Residual	293,021	48	6,105		
	Total	1021,294	50			

Predictors: (constan), TOTALX2, TOTAL1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel Nilai F hitung adalah 59,649 dengan nilai signifikansi sebesarf 0,001, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844[a]	,713	,701	2,47075

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan perhitungan pada table diperoleh nilai R Square sebesar 0,713 atau 71,3%, ini artinya bahwa *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) memberikan kontribusi terhadap variable Disiplin Kerja (Y) sebesar 71,3% dan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variable penelitian ini, seperti Kepuasan kerja,Kinerja karyawan,Motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
2. Variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
3. Variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Ke Pegawaian Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2020). Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. Indonesian Journal of Economics Application (IJEA), 2(2), 120-130

Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment Terhadap* Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. Organisasi Dan Manajemen, 1(1), 31–46.

Farida, U., & Sumarsono, H. (2018). Pengaruh Intrinsik *Reward,* Ekstrinsik *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2(1), 10-17.

Ghozali, I. (2016). Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, H. A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Semarang: EF Press Digimedia.

Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.

Handoko. T. Hani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Edisi 2. BPPE-Yogjakarta.

Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, F. (2018). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia

Ikhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Perawang Satelite Siak

Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas). Jakarta: Ghalia Indonesia

Purnama, Ade Vici. 2015. Jurnal Skripsi *pengaruh Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya

Ramadani, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2(1), 158-169

Saputra, D. 2012. M. K. J. R. P. (2017). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 8(1), 4

Sujatmiko, A., Gurusinga, R., Sembiring, I. M., Munthe, N. B. G., & Pratiwi, I. (2020). Hubungan *Reward* Dan *Punishment* Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf), 3(1), 50-57.

Surahman, M. (2022). Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Perwira Journal of Economics & Business, 2(1), 90-100.

Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet

Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48-61.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. Journal of Applied Business Administration, 2(2), 242-257.

Yahya, Z. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Panton Labu Kabupaten Aceh Utara. Lentera: Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial, dan Budaya, 6(5).