



Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Jonggol Melalui *Reward* dan *Punishment*

Titan Ferdian¹, Yuni Pambreni², Ali Ridho³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta

titanferdian08@gmail.com1, yuni@jgu.ac.id2, aliridho@jgu.ac.id3

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jonggol. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi pegawai sebanyak 49 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ($\beta = 0,396$; Sig. = 0,009), sedangkan *punishment* berpengaruh negatif signifikan ($\beta = -0,471$; Sig. = 0,002). Secara simultan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Sig. F = 0,004) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,216, yang berarti kedua variabel independen mampu menjelaskan 21,6% variasi disiplin kerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, *Reward*, *Punishment*, ASN, Kecamatan Jonggol.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen inti dalam organisasi karena keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas dan kedisiplinan pegawai (Kawitarka, 2024). Ningsih. (2024) menegaskan bahwa SDM berperan vital dalam memastikan kelangsungan dan efektivitas kerja organisasi. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan vital dalam pencapaian target perusahaan. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah dengan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal (Widodari dkk, 2024).

Menurut Setyo Widodo & Yandi (2022), pengelolaan pegawai harus dilakukan secara terstruktur melalui prosedur yang dapat menyelaraskan kepentingan organisasi dan pegawai. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan sikap patuh, tanggung jawab, dan komitmen terhadap peraturan yang berlaku. Framsiska (2021) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi dari perilaku profesional yang sangat memengaruhi produktivitas dan pencapaian target kerja.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Jonggol masih rendah. Berdasarkan data absensi tahun 2024, terdapat persentase pelanggaran disiplin antara 10% hingga 22%, dengan bulan Maret (20,41%) dan April (22,45%) mencatat angka tertinggi. Selain itu, hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa indikator disiplin memperoleh rata-rata skor hanya 82, lebih rendah dibanding aspek lainnya seperti kerja sama dan inisiatif yang mencapai 87 (Kecamatan Jonggol, 2024).

Untuk mengatasi hal ini, organisasi telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* sebagai strategi dalam meningkatkan kedisiplinan. *Reward* atau penghargaan adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja dan kontribusi pegawai. Qomariah (2020) menyatakan bahwa *Reward* bukan hanya bentuk kompensasi materi, tetapi juga mencerminkan pengakuan atas nilai individu dalam organisasi. Bentuk *Reward* di instansi pemerintahan diatur dalam PP No. 30 Tahun 2019, meliputi kenaikan pangkat, promosi jabatan, tunjangan kinerja, penghargaan non-finansial, serta akses pelatihan dan pengembangan karier. Sugianto dkk. (2021) menambahkan bahwa *Reward* bisa bersifat finansial (gaji, insentif, bonus), maupun non-finansial (pengakuan publik, sertifikat), dan keduanya sama-sama penting untuk meningkatkan semangat kerja.

Selain itu, *Punishment* atau hukuman diterapkan untuk menindak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Menurut Bandiyono dkk. (2021), *Punishment* merupakan konsekuensi yang diberikan untuk menimbulkan efek

jera dan mengarahkan pegawai kembali ke perilaku yang sesuai. Berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021, bentuk *Punishment* terdiri dari tiga tingkat: hukuman ringan (teguran lisan/tertulis), sedang (pemotongan tunjangan kinerja hingga 12 bulan), dan berat (penurunan jabatan hingga pemberhentian tidak hormat). Rosyid dkk. (2019) juga menekankan bahwa sanksi yang diberikan harus proporsional dengan tingkat pelanggaran, mulai dari keterlambatan ringan hingga tindakan indisipliner berat seperti ketidakhadiran tanpa izin.

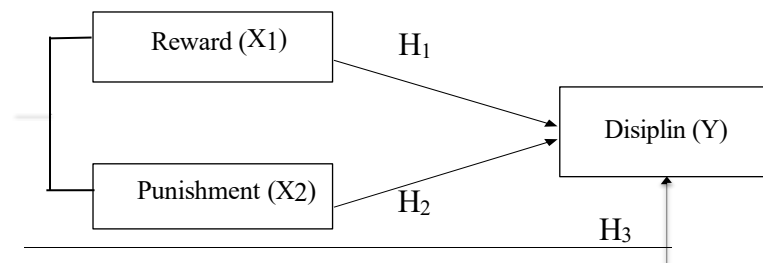
Meski sistem *Reward* dan *Punishment* telah diterapkan sejak lama di Kecamatan Jonggol, tingkat kedisiplinan pegawai belum menunjukkan peningkatan signifikan. Jika dibandingkan dengan data tahun 2016, tren pelanggaran disiplin tetap berada di kisaran 10%–22%, dan rata-rata nilai disiplin hanya naik dari 77 menjadi 82 dalam delapan tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang diterapkan belum optimal dalam mengubah perilaku pegawai secara nyata.

Beberapa studi terdahulu juga memperlihatkan hasil yang beragam. Ilmi (2019) menyatakan bahwa kombinasi *Reward* dan *Punishment* efektif meningkatkan kedisiplinan pegawai. Namun, penelitian Suciati (2023) menunjukkan bahwa *Reward* tidak memiliki pengaruh signifikan, sedangkan *Punishment* justru berdampak positif. Sementara itu, Utami (2024) menyebut bahwa keduanya tidak memberikan pengaruh signifikan jika diterapkan bersamaan. Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan adanya kompleksitas hubungan antara *Reward*, *Punishment*, dan disiplin kerja, yang perlu dikaji lebih lanjut secara kontekstual.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis sejauh mana pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Kecamatan Jonggol, sekaligus memberikan rekomendasi kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

2. Metode Penelitian

2.1 Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber dikembangkan peneliti (2025)

Pengaruh *Reward* terhadap Kedisiplinan

Reward merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi positif pegawai yang bertujuan mendorong kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan kerja (Putri dkk., 2024). Berbagai penelitian telah menunjukkan hasil yang beragam mengenai efektifitas sistem *Reward* terhadap kedisiplinan karyawan, seperti pada penelitian (R. Handayani & Kartika, 2023) yang menjelaskan mengenai *Reward* berdampak positif pada kedisiplinan kerja pegawai, sedangkan pada penelitian (Samsuri dkk., 2024) *Reward* justru tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H1): *Reward* berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kedisiplinan

Faktor yang bisa digunakan untuk memperbaiki Kedisiplinan pegawai yaitu *Punishment* (Wahyuningrum dkk., 2020). Berbagai penelitian telah menunjukkan hasil yang beragam mengenai efektivitas dari sistem *Punishment* terhadap kedisiplinan, seperti pada penelitian (Wicaksana dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa *Punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, namun pada penelitian (Kalaiwanen dkk., 2021) menunjukkan *Punishment* tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Maka dari itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 2 (H2): *Punishment* berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kedisiplinan

Penerapan *Reward* dan *Punishment* secara bersamaan menciptakan keseimbangan motivasi dan kontrol, mendorong pegawai untuk berperilaku disiplin demi penghargaan dan menghindari sanksi. Beberapa studi telah menunjukkan hasil yang beraneka ragam tentang dampak sistem *Reward* serta *punishment* pada disiplin, seperti dalam studi (Ramadani & Sari, 2023) yang menjelaskan bahwa sistem *Reward* ataupun *Punishment* berdampak positif secara simultan pada kedisiplinan sedangkan berlandaskan penelitian yang dilaksanakan oleh (Adhany dkk., 2022) menunjukkan bahwa sistem *Reward* ataupun *Punishment* berdampak negatif secara simultan pada kedisiplinan. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga dari penelitian tersebut yaitu :

Hipotesis 3 (H3): *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol.

2.2 Metode Penelitian

Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Abdullah dkk., 2022) Penelitian kuantitatif adalah penelitian keilmuan yang dilakukan secara terstruktur untuk mengkaji aspek – aspek dan situasi tertentu dan hubungan kausal antara variabel. Penelitian tersebut menyatukan data dengan dasar pengukuran dan dianalisis dengan memanfaatkan teknik statistika, matematika, atau komputasi guna menghasilkan temuan yang objektif dan dapat digeneralisasi.

2.3 Fokus Penelitian

Agar hasil penelitian lebih terarah, peneliti tidak mengkaji keseluruhan aspek dari situasi tertentu, melainkan akan menetapkan fokus penelitian. Oleh karena itu, studi ini berfokus pada efek dari sistem *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin karyawan.

2.4 Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Reward (X1)</i>	Shields (2016) menjelaskan <i>Reward</i> sebagai sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, baik dengan sengaja maupun secara tidak sengaja, sebagai balasan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.	Menurut Sedarmayanti 2017 Indikator untuk mengukur <i>Reward</i> adalah : a. Hasil dan tujuan yang diharapkan dan penghargaan b. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan c. Karakteristik penghargaan d. Tingkat keadilan e. Jarak waktu penghargaan yang diberikan
2	<i>Punishment (X2)</i>	Menurut Rosyid dkk 2019 <i>Punishment</i> merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk memperbaiki perilaku yang tidak memuaskan atau kinerja yang kurang. <i>Punishment</i> menjadi harapan agar individu dapat menyadari kesalahan yang telah mereka lakukan sehingga mereka bisa mempertimbangkan langkah yang akan diambil selanjutnya.	Menurut Rivai (2013) dalam (Aprilius dan Kore 2023) indikator <i>Punishment</i> sebagai berikut: a. Hukuman ringan b. Hukuman sedang c. Hukuman berat
3	Kedisiplinan (Y)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap penghormatan, penghargaan, kepatuhan, dan taat terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang ada. Ini juga melibatkan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kesiapan untuk menerima sanksi jika melanggar tugas atau wewenang yang telah didelegasikan. Disiplin kerja menunjukkan dedikasi seseorang dalam mematuhi norma dan kewajiban di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017).	Adapun Indikator disiplin kerja Menurut Singodimedjo dalam Puspita 2023 sebagai berikut a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh

			para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.
--	--	--	--

Sumber: dikembangkan dalam penelitian (2025)

2.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah area di mana penelitian dilaksanakan. hal ini, penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor, yang terletak di Jalan Alun-Alun Utara No.7, Jonggol, Bogor, Jawa Barat, dengan kode pos 16830.

2.6 Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah 49 karyawan Kantor Kecamatan Jonggol, dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling karena jumlah populasi yang kecil memungkinkan seluruh anggota dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dengan kriteria r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,5 menunjukkan bahwa instrumen dapat diandalkan (Ghozali, 2021). Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif guna menggambarkan karakteristik data secara umum.

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (dengan nilai VIF $<$ 10 dan toleransi $>$ 0,1), serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak adanya variansi residual yang menyimpang. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda guna menguji pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil Uji Instrumen

3.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X1)	P1	0,783	0,361	Valid
	P2	0,644	0,361	Valid
	P3	0,451	0,361	Valid
	P4	0,746	0,361	Valid
	P5	0,692	0,361	Valid
	P6	0,536	0,361	Valid
	P7	0,534	0,361	Valid
	P8	0,625	0,361	Valid
	P9	0,702	0,361	Valid
	P10	0,644	0,361	Valid
	P11	0,735	0,361	Valid
	P12	0,464	0,361	Valid
	P13	0,672	0,361	Valid
	P14	0,642	0,361	Valid

	P15	0,636	0,361	Valid
Punishment (X2)	P1	0,668	0,361	Valid
	P2	0,651	0,361	Valid
	P3	0,605	0,361	Valid
	P4	0,644	0,361	Valid
	P5	0,559	0,361	Valid
	P6	0,383	0,361	Valid
	P7	0,638	0,361	Valid
	P8	0,658	0,361	Valid
	P9	0,665	0,361	Valid
Kedisiplinan(Y)	P1	0,706	0,361	Valid
	P2	0,697	0,361	Valid
	P3	0,482	0,361	Valid
	P4	0,778	0,361	Valid
	P5	0,577	0,361	Valid
	P6	0,378	0,361	Valid
	P7	0,533	0,361	Valid
	P8	0,646	0,361	Valid
	P9	0,680	0,361	Valid
	P10	0,419	0,361	Valid
	P11	0,728	0,361	Valid
	P12	0,475	0,361	Valid

Sumber : Diolah SPSS 2025

Berdasarkan Tabel hasil Uji Validitas diatas Terdapat 36 item pernyataan dalam kuesioner, terdiri dari 15 item untuk *Reward* (X1), 9 item untuk *Punishment* (X2), dan 12 item untuk Disiplin Kerja (Y). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas				
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1.	<i>Reward</i> (X1)	0,891	> 0.7	Reliabel
2.	<i>Punishment</i> (X2)	0,777	> 0.7	Reliabel
3.	Kedisiplinan (Y)	0,834	> 0.7	Reliabel

Sumber: diolah SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk *Reward* (X1) sebesar 0,891, *Punishment* (X2) sebesar 0,777, dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,834. Karena seluruh nilai berada di atas 0,7, maka instrumen dianggap konsisten dan layak digunakan untuk pengukuran variabel.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.05782343
Most Extreme Differences	Absolute		.115
	Positive		.102
	Negative		-.115
Test Statistic			.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.108
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.099
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.091
		Upper Bound	.107
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,108, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.212	.483		6.647	.000		
	Reward	.200	.108	.282	1.857	.070	.873	1.146
	Punishment	-.023	.111	-.031	-.205	.839	.873	1.146
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja								

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,873 dan VIF sebesar 1,146 untuk variabel *Reward* dan *Punishment*. Karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.057	.283		-.203	.840
	Reward	.116	.063	.277	1.840	.072
	Punishment	-.107	.065	-.247	-1.641	.108
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,072 untuk *Reward* dan 0,108 untuk *Punishment*. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Artinya, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi memenuhi asumsi ini dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.791	3.039		17.702	.000
	<i>Reward</i>	.122	.045	.396	2.731	.009
	<i>Punishment</i>	-.250	.077	-.471	-3.248	.002

a. Dependent Variable: Displin Kerja

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Hipotesis 1 (H1): *Reward* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diketahui bahwa variabel *Reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan jumlah sampel sebanyak 49 responden, derajat bebas (df) dihitung dengan rumus $n - k - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678. Sementara itu, nilai t hitung untuk *Reward* adalah 2,731, lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, artinya sistem *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kecamatan Jonggol.

Hipotesis 2 (H2): *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diketahui variabel *punishment*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, yang juga lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar -3,248 secara absolut lebih besar dari t tabel ($|-3,248| > 1,678$). Oleh karena itu, H₂ juga diterima, yang berarti bahwa sistem *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kecamatan Jonggol. Meskipun arah hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi *punishment* bersifat negatif, hal ini tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

3.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.368	2	15.684	6.338	.004 ^b
	Residual	113.835	46	2.475		
	Total	145.203	48			

a. Dependent Variable: Displin Kerja

b. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,338 dengan tingkat signifikansi 0,004. Nilai ini lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 (pada df₁ = 2 dan df₂ = 46 dengan $\alpha = 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut, jika digabungkan, memiliki pengaruh yang berarti terhadap disiplin kerja pegawai.

Hipotesis 3 (H3): *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.182	1.57311
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,216, yang berarti 21,6% variasi disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* dan *Punishment*. Sisanya, yaitu 78,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Reward dan Punishment terhadap disiplin kerja bersifat terbatas.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.791	3.039		17.702	.000
	Reward	.122	.045	.396	2.731	.009
	Punishment	-.250	.077	-.471	-3.248	.002
a. Dependent Variable: Displin Kerja						

Sumber : Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 53,791 + 0,122 X_1 - 0,250 X_2,$$

1. Konstanta(a):

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 53,791. Penemuan ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *punishment* dianggap sebagai faktor konstan dalam konteks penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa *Reward* dan *punishment* memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja ketika kedua variabel berada dalam kondisi minimum atau tidak berpengaruh.

2. Koefisien regresi untuk variabel *Reward* (X_1) adalah sebesar 0,122 yang menunjukkan korelasi positif antara *Reward* dan disiplin kerja. Interpretasi dari koefisien ini merupakan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel *Reward* (X_1) akan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja (Y) sebesar 0,122, dengan asumsi bahwa variabel *punishment* dianggap konstan.

3. Koefisien regresi untuk variabel *punishment* (X_2) adalah sebesar -0,250 yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara *punishment* dan disiplin kerja. Dengan kata lain, interpretasi dari koefisien ini adalah bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel *punishment* (X_2) akan berdampak pada penurunan disiplin kerja sebesar 0,250, dengan asumsi bahwa variabel *Reward* dianggap konstan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh sistem *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Jonggol, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin baik dan adil sistem *Reward* yang diberikan kepada pegawai, maka tingkat kedisiplinan mereka juga akan meningkat. *Reward* yang tepat dapat menjadi motivator eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja sesuai aturan dan tanggung jawabnya. *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja namun dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi persepsi pegawai terhadap penerapan *punishment* yang bersifat menekan atau kurang proporsional, maka tingkat disiplin justru cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang diterapkan secara kaku dan tidak konstruktif dapat menimbulkan efek psikologis yang negatif terhadap kedisiplinan. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Kedua variabel ini secara simultan menjelaskan 21,6% variasi dalam tingkat disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penerapan sistem *Reward* dan *punishment* yang tepat dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai secara menyeluruh.

Referensi

1. Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. <https://www.researchgate.net/publication/370561251>
2. Aprilius, A., & Kore, E. L. R. (2022). Kedisiplinan Pegawai (Dalam Tinjauan Motivasi Pelayanan Publik Melalui Tanggung Jawab Dan *Reward And Punishment*). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT.
3. Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem *Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung*. *Jurnal Technobiz*, 5(1), 2655–3457.
4. Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai*. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50–65. <https://doi.org/10.24912/Je.V26i1.684>
5. Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
6. Framsiska, M., Sudari, S. A., & Rachmawati, D. (2024). *Influence Of Emotional Intelligence, Work Discipline On Teacher Performance At SDN Jatiwaringin VIII*. *Lead Journal Of Economy And Administration*, 3(1), 66–
7. 78. <https://doi.org/10.56403/Lejea.V3i1.202>
8. Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Ibm Spss 25.
9. Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetaka Kesembilan Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
10. Ilmi, N. A. (2019). Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba*.
12. Kawitarka, C. A. V. P., Pambreni, Y., & Rachmawati, D. (2024). *The Inflluence Of Work Motivation, Compensation, And Work Environment On Employee Performance At PT Prasetya Dwidharma Jakarta*. *Lead Journal Of Economy And Administration (LEJEA)*, 2(3), 151–163.
13. Kustiana, I., & Airlangga Putra, B. (2023). *The Effect Of Reward, Punishment, And Discipline On Employee Performance At PT. The Fast Express Branch Of Kali Kepiting In Surabaya*. *World Journal Of Business, Project And Digital Management*, 4(1), 42–52. <http://World.Journal.Or.Id/Index.Php/Bpdm>
14. Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *The Mold 14*.
15. Bandung: Penerbit Rosda.
16. Ningsih, R., Udriyah, & Ridho, A. (2024). *The Influence Of Employee Training And Implementation Of Company Operational Procedure Standards On Improving Employee Performance In Prima Freshmart Bogor City*. *Neo Journal Of Economy And Social Humanities*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.56403/Nejesh.V3i1.167>
17. Purnomo, S. (2021). Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Dwidaya Jaya Tama*. *Jurnal Perkusi*, 1(4), 540–546.
18. Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*.
19. <https://www.researchgate.net/publication/356291163> Rose, M. (2022). *Reward Management A Practical Introduction*.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2120>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

20. Rosyid, Zaiful. (2019). *Reward And Punishment : Konsep Dan Aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Sedamayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan*
21. *Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
22. Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>
23. Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance And Reward, Second Edition*. Cambridge: Cambridge University Press.
24. Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik / Sopiah, Etta Mamang Sangadji ; Editor: Dwi Prabantini*. Yogyakarta : ANDI.
25. Suciarni, Y. (2023). Pengaruh Sistem *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Sermani Steel Makassar)*.
26. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*
27. Utami, R. F. (2024). Pengaruh Pemberian *Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang*.
28. Widodari, S. A., Sudari, S. A., & Rachmawati, D. (2024). *The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance of Operational Division at Toyota (Auto 2000) Grand Depok City, Depok. Lead Journal of Economy and Administration*, 2(3), 139-150.