

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara

Lisdayanti¹, Adil², Ahmad Suardi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappelitbangda Kab Luwu Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan metode angket kuesioner. Yaitu seluruh pegawai kantor Bappelitbangda yang berjumlah 40 responden. Pengumpulan data berlangsung selama 3 hari, dimulai pada jumat, 23 desember dengan penyebaran kuesioner sampai dengan penarikan kuesioner pada senin, 26 desember 2022 berlokasi di kantor Bappelitbangda Kabupaten Luwu Utara Jl Simpurusiang No 27 Gedung Gabungan Dinas Lt.3. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik *Struktural Equation Model*. Berdasarkan pada hasil penelitian *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasilnya yang menunjukkan bahwa nilai T statistik menunjukkan nilai signifikan hitung *reward* lebih kecil dari taraf 5% demikian pula *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai dimana hasil dari nilai T statistik menunjukkan nilai hitung *punishment* lebih kecil dari taraf 5%. Hasil ini mengungkapkan bahwa berapapun *reward* dan *punishment* yang diterima pegawai itu sangat berpengaruh pada kinerja pegawai khususnya di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara.

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

Copyright (c) 2023 Lisdayanti

✉ Corresponding author :

Email Address : Lisdayantiilyas@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Hariandja, Sumber Daya Manusia adalah Sebagai salah satu penunjang proses operasi perusahaan, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta dukungan sumber daya alam (Hariandja Hal 3., 2002). Tanpa dukungan dari bagian sumber daya manusia, kegiatan internal perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan normal, sehingga departemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dan merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sehingga akan menjadi kunci utama keberhasilan dan implementasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah rencana, aktivitas yang ditujukan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Terlaksananya tujuan perusahaan atau organisasi bersumber dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif, hal ini menunjukkan peranan manajemen yang telah

berlangsung dengan semestinya karena penempatan potensi sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan efek yang positif terhadap peningkatan profit serta berlangsungnya kehidupan dari perusahaan itu sendiri. (Guswandi dalam Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

Oleh karena itu, dalam proses pencapaian tujuan kerja, pegawai tentunya membutuhkan dorongan dan motivasi. Salah satu bentuk motivasi adalah pemberian *reward*. Insentif dapat diartikan sebagai imbalan atau apapun yang diberikan oleh suatu lembaga untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau individu. Setiap instansi atau organisasi menggunakan berbagai insentif untuk menarik dan mempertahankan pegawai serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan baik pribadi maupun institusional. Meyrina, 2017, menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal. terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan. *Reward* dapat berupa sertifikat, penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan. (Meyrina dalam Arifuddin 2022)

Menurut penelitian Fahmi, 2016 *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Sofiaty, 2021). Hukuman (*Punishment*) dalam jabatan di kantor adalah perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang kedudukannya lebih tinggi dan melakukan pelanggaran, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan pegawai dan tidak mendendam atas sesuatu yang diberikan karena pegawai melakukan kesalahan, pegawai melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan memberikan hukuman pegawai tidak mengulangi kesalahan dan hukuman itu bertujuan agar pegawai menjadi pribadi yang lebih bermoral (Arifin, 2022). Oleh karena itu, diharapkan agar atasan di setiap bidang perkantoran memperhatikan hal tersebut dan segera menerapkan sanksi seperti teguran lisan atau tertulis, pengurangan gaji, atau demosi agar menimbulkan efek jera.

Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja (Hardiyono dalam Latiep, Putri, and Aprilius 2022). Kinerja memiliki dampak yang besar pada seberapa profesionalnya seseorang melakukan pekerjaannya. Karena kinerja pegawainya yang luar biasa, instansi pemerintah juga akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan seiring dengan peningkatan kinerja pegawainya. Dengan adanya pegawai yang berkualitas maka kinerja juga akan meningkat. (Latiep, et al 2022).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, telah memberikan wewenang dan keleluasan bagi Pemerintah Daerah untuk merencanakan dan menetapkan sepenuhnya kebijakan dan program daerahnya. Dengan adanya otonomi daerah yang dijalankan selama ini dan dipahami sebagai perpindahan kewajiban pemerintah pusat kepada pemerintahan daerah untuk masyarakat. Maka pemerintahan daerah dituntut lebih mandiri, sehingga berbagai perintis pembangunan daerah kearah tujuan dan kesuksesan akan menjadi agenda penting yang harus disiapkan oleh pemerintah daerah. Untuk mencapai tujuan dan kesuksesan tersebut maka diperlukan perencanaan untuk menetapkan tujuan dan memilih langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam menjalankan pembangunan daerah tersebut pemerintah daerah tidak sendirian ataupun menyelesaikan pembangunan tersebut yang mana pemerintah daerah tersebut di bantu oleh lembaga atau badan yang memegang peran dalam bidang perencanaan pembangunan daerah yaitu Bappalitbangda (Nur Wijayanti, 2016).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Badan perencanaan pembangunan, penelitian, dan pengembangan daerah atau disingkat Bappelbangda yang

merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah kabupaten luwu utara yang secara umum membantu kepala daerah dalam perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah di kabupaten luwu utara. Dalam studi ini objek penelitiannya yaitu seluruh pegawai Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara yang berjumlah 40 pegawai. Adapun permasalahan yang biasa terjadi terkait dengan kinerja dikantor Bappelitbangda adalah pegawainya yang jarang masuk dan terlambat datang tanpa alasan yang jelas. Oleh karena itu dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* sangat penting untuk memotivasi kinerja pegawai karena dengan *reward* dan *punishment* pegawai tentunya akan lebih bertanggung jawab.

METODOLOGI

Penelitian yang digunakan dalam riset ini yaitu penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode angket kuesioner *{questionnaire}* Pengumpulan data penelitian, dibagikan kepada responden melalui online dengan menggunakan *G.form*. Data yang dibutuhkan berupa jawaban responden (penilaian) atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan(Parandangi, et al 2022)

Populasi pada Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara. Instansi yang bergerak dibidang perencanaan pembangunan, penelitian, dan pengembangan daerah., Objek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara yang berjumlah 40 orang pegawai di kantor tersebut. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Pengujian hipotesis penelitian untuk uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *Struktural Equation Modeling* berbasis varian dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.3.1. adapun yang melatar belakangi penggunaan PLS-SEM adalah pertama, data yang digunakan untuk setiap konstruk memilih item yang dimana tidak semuanya memiliki distribusi normal, kedua berdasarkan pengembangan literatur pada kerangka konseptual yang dianggap belum teruji. Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengkonfirmasi teori, dan ketiga penelitian ini mengusulkan sebuah model penelitian yang tergolong kompleks.

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Reward (REW)	Pujian	REW 1	Siagian(1995:55)
	penghormatan reward	REW 2	
	Hadiah, ganjaran	REW 3	
	Tanda Penghargaan	REW 4	
	Penghargaan ekstrinsik	REW 5	
	penghargaan finansial	REW 6	
	Gaji	REW 7	
	Tunjangan	REW 8	Ivancevich dalam Yasir Musa (2017:19)
	Bonus/Insentif	REW 9	
	Penghargaan non finansial	REW 10	
	Penghargaan interpersonal	REW 11	
	promosi penghargaan	REW 12	
	Penyelesaian	REW 13	

Punishment (PUN)	Pencapaian	REW 14	Fahmi (2016)
	otonomi	REW 15	
	Finansial tunai, tunjangan	REW 16	
	Hukuman Ringan	PUN 1	Rivai (2014), M. Ngalim Purwanto (2013: 28),
	Hukuman Sedang	PUN 2	
	Hukuman Berat	PUN 3	
Punishment Preventif	PUN 4		
Punishment Represif	PUN 5		
Kinerja Pegawai(KP)	Usaha meminimalisir kesalahan, hukuman lebih berat	PUN 6	Siagan (2006)
	Kuantitas Kerja	KP 1	Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hardiyono (2020)
	Kualitas Kerja	KP 2	
	Pelaksanaan Tugas	KP 3	
	Tanggung Jawab	KP 4	
	Mutu	KP 5	
	Ketepatan Waktu	KP 6	
	Efektifitas Penggunaan Sumber Daya	KP 7	
Mandiri Dan Berkomitmen	KP 8	Robbins (2006)	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Untuk karakteristik yang diamati dari responden diantaranya adalah, usia, dan jenis kelamin *reward* dan *punishment*, kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara.

Tahapan Evaluasi Outher Mode

Penilaian outhier model pada persamaan struktural diantaranya dilakukan dengan kriteria penilaian berikut.

Konvergen Validitas dan Diskriminan Validitas

Konvergen validitas berkaitan pada prinsip bahwa manifest variabel pada konstruk harus memiliki tingkat hubungan yang tinggi. Adapun kriteria pengujian konvergen validitas yaitu membandingkan *nilai faktor loading* dengan *nilai ketentuan umum (rule of thumb)* di mana nilai *loading factor* > 0.60, selanjutnya membandingkan nilai AVE dengan *nilai ketentuan umum rule of thumb* di mana nilai AVE > 0.50. Selanjutnya pengujian diskriminan validitas dengan asumsi bahwa *square root AVE* > hubungan antar variabel laten pada model penelitian (Hair, et al 2011).

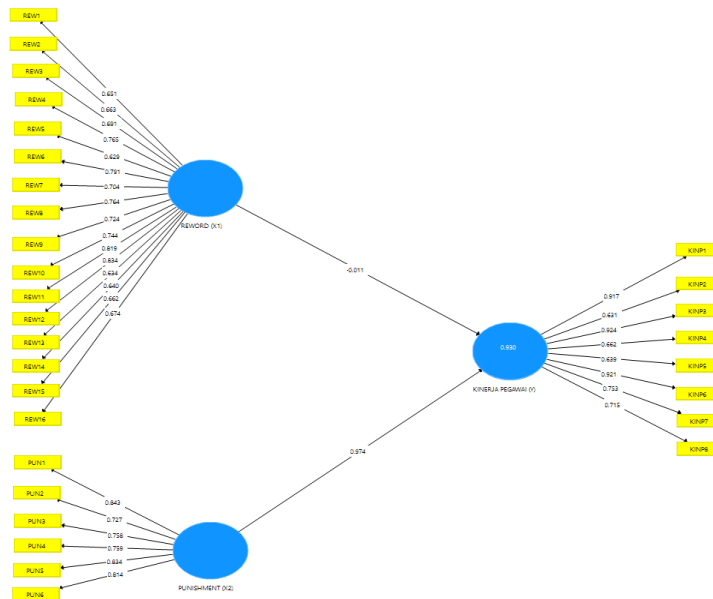
Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	24-39 tahun	10	2.50
	40-47 tahun	24	6.00
	50-57 tahun	6	1.50
	Total	40	100
Jenis kelamin	laki laki	23	5.75
	perempuan	17	4.25

Total	40	100
--------------	-----------	------------

Tabel 3 Korelasi Variabel Laten dan Square Root

	KP	PUN	REW	AVE	Akar Kuadrat (Square Root) AVE
KP	1.000	0.964	0.900	0.608	0.780
PUN	0.964	1.000	0.935	0.625	0.791
REW	0.900	0.935	1.000	0.511	0.715



Gambar 1. Evaluasi Outher Model

Untuk nilai *convergent validity* dimana diperoleh besaran nilai dari *factor loading* untuk setiap konstruk. Untuk *reward* di mana terdapat enam belas indikator yaitu REW 1= 0.651, REW 2=0.663; REW 3=0.961; REW 4= 0.765; REW 5= 0.929; REW 6=0.791; REW 7=0.704; REW 8=0.764; REW 9=0.724; REW 10=0.744; REW 11=0.819; REW 12=0.834; REW 13=0.634; REW 14=0.640; REW 15=0.662; REW 16=0.674, Punishment PUN 1=0.843; PUN 2=0.727; PUN 3=0.758; PUN 4=0,759; PUN 5=0.834; PUN 6=0.814; selanjutnya untuk kinerja pegawai KP 1=0.917; KP 2=0.631; KP 3=0.924; KP 4=0.662; KP 5=0.639; KP 6=0.921; KP 7=0.753; KP 8=0.715, dimana nilai loading factor untuk keseluruhan konstruk >0.60.selanjutnya besaran pada nilai AVE *reward* =0.511; *punishment* = 0.625; kinerja pegawai =0.608; dimana keseluruhan nilai AVE> 0.50.

Tabel 4. Evaluasi Outher Model

Variabel Indikator/Item	Loading factor	Average Variance(AVE)	Composit Reliability
REWARD			
REW1	0,651	0,511	0,943
REW2	0,663		

REW3	0,691		
REW4	0,765		
REW5	0,629		
REW6	0,791		
REW7	0,704		
REW8	0,764		
REW9	0,724		
REW10	0,744		
REW11	0,819		
REW12	0,834		
REW13	0,634		
REW14	0,64		
REW15	0,662		
REW16	0,674		
PUNISHMENT			
PUN1	0,843		
PUN2	0,727		
PUN3	0,758	0,625	0,909
PUN4	0,759		
PUN5	0,834		
PUN6	0,814		
KINERJA PEGAWAI			
KINP1	0,917		
KINP2	0,631		
KINP3	0,924		
KINP4	0,662	0,608	0,943
KINP5	0,639		
KINP6	0,921		
KINP7	0,753		
KINP8	0,715		

Selanjutnya dapat diperoleh informasi untuk hasil uji *discriminant validity*{tabel 3 } dan telah memenuhi persyaratan dimana square Root AVE < hubungan antara konstruk laten persepsi pada *reward* Square Root AVE sebesar 0.715< 0.900; 0.935; dan 0.511(kolom *reward* pada tabel dengan memperhatikan ke bawah), konstruk *punishment* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.791<, 0.964; 0.935; dan 0.625 (kolom *punishment* pada tabel dengan memperhatikan ke bawah) untuk konstruk kinerja pegawai memiliki kuadrat AVE sebesar 0.780< 0.964; 0.900; dan 0.608 (kolom kinerja pegawai pada tabel dengan memperhatikan ke bawah).

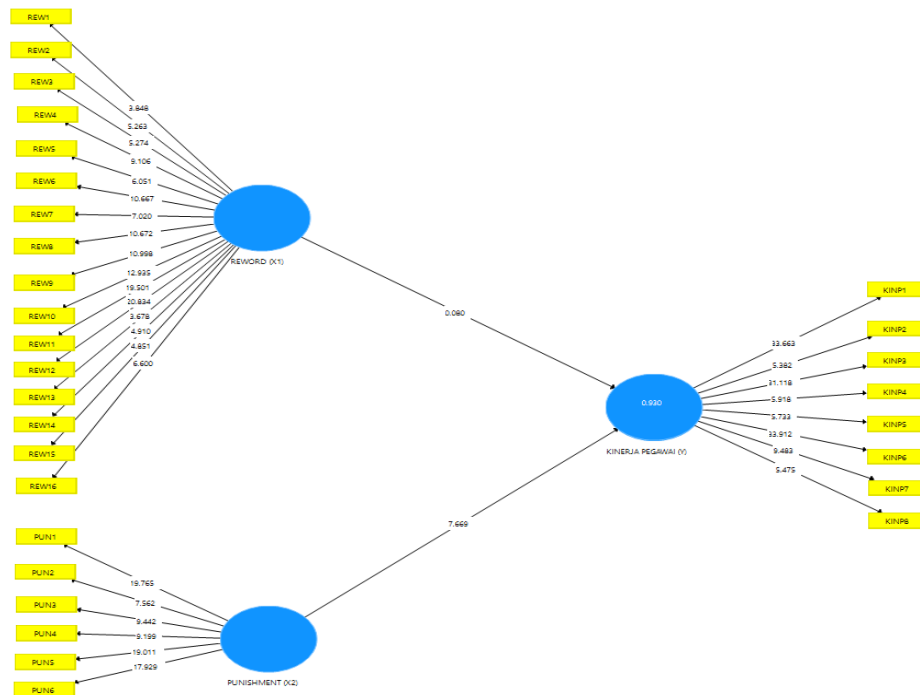
Uji Realibilitas Dan Outher Model

Adapun tahapan pengujian selanjutnya setelah uji validitas yaitu melakukan uji reliabilitas pada *outher model*, di mana dalam uji ini bermaksud untuk memberikan pembuktian dari segi konsistensi tingkat akurasi serta ketepatan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Dari hasil pengukuran di peroleh nilai *composite reliability* utuk konstruk *reward* (0,943); *punishment* (0.909); dan konstruk kinerja pegawai (0.943); dimana keseluruhan nilai *composite reliability* memiliki nilai >0.80

Tahap Evaluasi Inner Model

Terdapat dua tahap dalam mengevaluasi suatu inner model yaitu dengan memperhatikan nilai koefisiensi determinasi (R Square) dan nilai signifikasi melalui teknik

bootstrapping. Adapun hasil analisis untuk uji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik *bootstrapping* tersaji pada (Tabel 6) dan (Gambar 2)



Gambar 2. pengukuran Inner Model

Evaluasi pada Nilai R Square

Nilai R Square merupakan salah satu cara untuk mendapatkan nilai yang di terapkan dalam melakukan evaluasi pada *inner model* adapun kriteria untuk batasan nilai R Square menurut(Hair, et al 2011)rule of thumb untuk *R-Squared* adalah 0.75, termasuk dalam kategori kuat;0.50 dianggap sedang dan 0.25 termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pada informasi melalui estimasi yang disajikan pada tabel dapat dilihat dan diketahui besaran angka *R square* pada variabel dalam model penelitian.

Untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0.930, dimana nilai ini merupakan nilai sebagai suatu variabilitas yang dimiliki konstruk kinerja pegawai dan termasuk dalam model penelitian dan di kategori kuat >0.75

Tabel 5. R Square/ koefisien deteminasi

	R Square/ determidasi	Kofesien Probability Value
Kinerja Pegawai	0.930	0.000

Evaluasi Nilai Signifikansi

Pada tahapan evaluasi untuk nilai signifikan dievaluasi dengan mengamati besara nilai yang ditunjukkan pada *path coefficient* melalui perhitungan *bootstrapping* (Tabel 6) Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* maka untuk hipotesis pertama (H1) yaitu *reward* memiliki dampak positif yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikan 0.937 > dari tingkat alpha 5% kemudian ditunjukkan dengan nilai T statistik sebesar 7.669 > dibandingkan dari 1.96. selanjutnya untuk *indirect effect reward* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikan hitung $0.000 <$ dibandingkan tingkat alpha 5% , selanjutnya perolehan pada T statistik menunjukkan nilai $- < 1.96$. selanjutnya untuk hipotesis ke dua (H2) pada konstruk *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di mana nilai signifikan hitung $0.000 <$ dibandingkan tingkat alpha 5%, dengan nilai T statistik sebesar 7.669.> dibandingkan dengan 1.96.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Kofesien Jalur		T Statistik		P Values		Hasil	
	Langsung/Dir	Tidak Langsung/Indirect	Langsung/Dir	Tidak Langsung/Indirect	Langsung/Direc	Tidak Langsung/Indirect	Langsung/Direc	Tidak Langsung/Indirect
H1: REWARD -> KINERJA PEGAWAI	0.974*	-	7.669*	-	0.937*	-	Mendukung	-
H2: PUNISHMENT -> KINERJA PEGAWAI	0.974*	-	7.669*	-	0.000	-	Mendukung	-

Keterangan: * signifikan secara statistik pada 5 persen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Studi ini menganalisis dan memberikan pemahaman tentang bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara khususnya pada pegawai yang bekerja dikantor tersebut, mengingat sangat pentingnya penerapan reward dan punishment bagi para pegawai dan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja yang dicapai pegawai.

Dapat dilihat juga pada hasil pengujian hipotesis, bahwa hasil yang di temukan pada penelitian ini sudah membuktikan bahwa kerangka konseptual yang dibuat pada penelitian ini, dapat memberikan gambaran dan hasil mengenai kondisi dan fenomena beberapa faktor yang menjadi penentu dan dapat berpengaruh pada pegawai untuk lebih memperhatikan bagaimana agar meningkatkan kinerja kerjanya.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian dapat diperoleh bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara, dimana responden pada penelitian dapat menerima dan memahami tentang bagaimana menghasilkan suatu kinerja kerja yang baik sehingga dapat memotivasi para pegawai untuk kerja lebih giat lagi. Semakin banyak pemberian *Reward* yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja kerjanya Penelitian yang telah dilakukan di kantor Bappelitbangda ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mas'ud, 2017).

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara, penilaian responden terhadap kinerja pegawai juga memiliki umpan balik yang baik. Responden juga sangat merasa puas dengan adanya penerapan *punishment* sangat membantu para pegawai untuk lebih memperhatikan kinerja kerjanya agar terhindar dari teguran dan hukuman dari atasan, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor *punishment*, karena faktor ini sangat terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Sehingga menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik penerapan sistem *punishment* akan memperbaiki kinerja pegawai. Penelitian yang telah dilakukan di Kantor Bappelitbangda ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadilaga et al., 2016).

Selanjutnya penelitian ini juga masih memiliki kekurangan dan juga mempunyai keterbatasan, karena penelitian hanya dilakukan di wilayah Luwu Utara dan hanya berfokus pada jumlah pegawai yang ada di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara, yang artinya bahwa penelitian ini masih bersifat homogen. Sehingga diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk lebih mempertimbangkan dan memperbanyak sampel dan responden nya. Beberapa variabel dalam penelitian ini masih perlu untuk dikembangkan lagi dan di analisis.

SIMPULAN

Dari hasil uraian penelitian serta pembahasan dapat diketahui bahwa *reward* dan *punishment* merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menghadapi dunia perkantoran. Dilihat pada era seperti sekarang ini dimana setiap pegawai harus lebih giat meningkatkan kinerja kerjanya. Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pemberian *Punishment* sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan ditingkatkannya *punishment* pekerjaan, maka akan meningkatnya pula kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara.

Berdasarkan pada simpulan hasil studi yang telah dilakukan, maka peneliti mengusulkan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan oleh aparat pemerintah dan seluruh pegawai yang ada di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara, diantaranya: hasil penelitian ini dapat menjadikan para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment*, pada dasarnya *reward* dan *punishment* pada pegawai kantor Bappelitbangda dalam kondisi yang cukup baik kemudian diharapkan kepada peneliti selanjutnya apabila ingin mengembangkan penelitian ini. ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu pada indikator pencapaian pegawai, dimana ini merupakan indikator yang memiliki nilai terendah, artinya para pegawai kurang berkontribusi terkait pencapaian apa saja yang telah dimiliki. Untuk itu diharapkan kepada para pegawai agar lebih memperhatikan hal-hal seperti itu. Sedangkan hal lain yang perlu diperhatikan juga berada pada indikator pelaksanaan tugas dan ketepatan waktu karena berada pada nilai yang paling tinggi. Hal ini bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga bisa datang ditempat kerja tepat waktu.

Referensi :

- Arifin, A. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/1490>
- Arifuddin. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.r55>
- Faizal Hidayat. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Photosynthetica*, 2(1),

- 1-13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>
- Gentari, R. E., & Sunaryo, D. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI AREA TERDAMPAK PINTU TOLL SERANG-PANIMBANG. *12(2)*, 100-110.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19(2)*, 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hariandja Hal 3. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3. *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*, 2-3.
- Iskandar, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, *4(3)*, 577-592. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.546>
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilus, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV Era Mas. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, *2(2)*, 62-70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Mas'ud, R. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. In *Ekonomia*. download.garuda.kemdikbud.go.id. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=614119&val=6384&title=PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUTAI TIMUR>
- Nur Wijayanti, S. (2016). Hubungan Antara Pusat dan Daerah Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Jurnal Media Hukum*, *23(2)*, 186-199. <https://doi.org/10.18196/jmh.2016.0079.186-199>
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS In *Jurnal Ilmu dan jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4574/4572>
- Parandangi, E., Haedar, & Dewi, S. R. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, *5(2)*, 444-450. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3375>
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *4(4)*, 711-720. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.375>
- Riadi, M. (2020). *Reward atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis dan Syarat)*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/reward-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-dan-syarat.html>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, *15(1)*, 34-46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sudjai, & Didit Darmawan. (2022). Penghargaan vs Hukuman, Pengukuran Dampak terhadap Kinerja Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, *2(3)*, 94-97. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.339>
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono. G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *39(1)*, 156-163. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>