

Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kota Probolinggo

Ismiatur Rohmah¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas^{2*}, Yekti Rahajeng³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan promosi jabatan secara parsial dan pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada (BKPSDM) Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu *reward*, *punishment* dan promosi jabatan dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 dan sampel yang digunakan berjumlah 41 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada (BKPSDM) Kota Probolinggo berdasarkan kriteria tertentu yakni pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPK). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder, dengan bantuan aplikasi PLS 3. Hasil penelitian ditentukan bahwa variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel promosi jabatan (X3) tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Uji variabel paling kuat menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

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

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of reward, punishment and promotion partially and the strongest influence on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Probolinggo City. The type of research used is a quantitative approach, with variables consisting of independent variables, namely reward, punishment and promotion and the dependent variable is employee performance. The population in this study amounted to 44 and the sample used amounted to 41 employees of the Probolinggo City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) based on certain criteria, namely State Civil Apparatus (ASN) employees and Government Employees with Work Agreements (PPK). The data sources used in this study come from primary data and secondary data, with the help of the PLS 3 application. The results of the study determined that the reward variable (X1) and punishment (X2) had a significant and positive effect on employee performance (Y). The promotion variable (X3) has no significant and positive effect on employee performance (Y). The most powerful variable test shows that the reward variable (X1) has the strongest influence on employee performance (Y).

Keywords: *Reward*, *Punishment*, *Promotion* and *Employee Performance*



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur paling penting yang fungsi dan perannya tidak dapat diganti oleh sumber daya lainnya. Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Sari, dkk, 2023). Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan dan kesuksesan instansi, untuk mendapatkan kinerja yang baik ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja, seperti pemberian *reward* kepada pegawai. *Reward* merupakan contoh insentif moneter yang berfungsi sebagai motivasi atau perangsang untuk meningkatkan kinerja seseorang (Rivai dalam Busro, 2018). Penerapan *reward* menjadi perhatian penuh di instansi khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo demi tercapainya kinerja yang efektif, *reward* yang diberikan berupa tunjangan (E-kinerja). Selain *reward*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *punishment*. *Punishment* adalah hukuman yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuan mereka untuk melakukan atau melaksanakan tugas mereka dengan cara yang diminta (Fahmi, 2020). *Punishment* yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo seperti tidak disiplin dalam bekerja. Pegawai tersebut akan mendapatkan sanksi yaitu teguran, hukuman disiplin berupa penurunan pangkat sampai dengan pemberhentian. Promosi jabatan juga menjadi hal yang penting diperhatikan oleh suatu instansi. Promosi atau kenaikan jabatan adalah ketika seorang pegawai diberi posisi yang lebih baik dan diberi lebih banyak tanggung jawab, fasilitas, status, tanggung jawab, dan tunjangan yang lebih besar (Widyaningrum, 2019). Promosi jabatan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo misalnya penyesuaian ijasah untuk mendapatkan kenaikan pangkat secara otomatis tanpa menunggu kenaikan pangkat reguler yang akan didapatkan 4 tahun sekali.

Rumusan Masalah

Apakah *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo? Apakah *punishment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo? Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo? Variabel manakah yang paling kuat antara *reward*, *punishment* dan promosi jabatan



terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, apakah itu berorientasi keuntungan atau tidak (Fahmi, 2020). Kinerja pekerjaan berkorelasi positif dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi 2020). Kinerja adalah ukuran tingkat pencapaian suatu organisasi dalam memenuhi sasaran, tujuan, misi, dan visinya (Sari, dkk, 2024). Kinerja didefinisikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dengan baik (Busro, 2018). (Silaen, 2021) indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

Reward

Reward adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi mereka dalam pekerjaan (Fahmi, 2016). *Reward* merupakan contoh insentif moneter yang berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja seseorang (Busro, 2018). Dalam kamus Inggris, *Reward* berarti penghargaan dalam (Ansory dan Indrasari, 2018). Menurut (Sari dkk, 2021) terdapat 4 (empat) indikator yang mempengaruhi *reward* yaitu gaji dan bonus kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial.

Punishment

Punishment adalah hukuman yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan (Fahmi, 2020). Hukuman adalah tindakan yang secara sengaja dijatuhkan kepada seseorang sehingga menimbulkan nestapa. Orang yang bersangkutan akan menyadari perbuatannya dan berjanji untuk tidak mengulanginya lagi (Ansory & Indrasari, 2018). Menurut (Pratama dan Handayani, 2022) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya (Afandi, 2018:31) . Promosi jabatan Apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain yang memiliki lebih banyak tanggung jawab (Siagian dalam Harras, dkk, 2020). Menurut Widyaningrum (2019) indikator karyawan yang dapat dipromosikan, antara lain kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan.



Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Jennifer, dkk, (2022) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahreza (2020) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF Group) Cabang Samarinda. Dan penelitian yang dilakukan oleh Susantoro & Sulastri (2021) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TTLC Nasmoco Transport. Penelitian yang dilakukan oleh Susantoro & Sulastri (2021) menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TTLC Nasmoco Transport. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahreza (2020) yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF Group) Cabang Samarinda. Penelitian yang dilakukan oleh Jennifer, dkk, (2022) menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Safriani, dkk, (2022) yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima. Dan penelitian yang dilakukan oleh Adi, dkk, (2021) yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh variabel *reward* secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai

H₂ : Terdapat pengaruh variabel *punishment* secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai

H₃ : Terdapat pengaruh variabel promosi jabatan secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai

H₄ : Diduga *reward* variabel paling kuat terhadap kinerja pegawai

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota (BKPSDM) Probolinggo. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian adalah *sampling purposive* berdasarkan kriteria tertentu (Sujarweni 2019) yakni 41 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini meliputi: 1) wawancara; 2) kuesioner; serta 3) Dokumentasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diolah



dengan metode analisis data berupa: outer dan inner model. Outer model: 1) uji validitas konvergen; 2) uji discriminant validity; 3) uji reliabilitas (Dhany & Rahmansyah, 2022; Hudzafidah, Dhany, et al., 2023; Rahmansyah et al., 2024). Inner model: 1) R-square (R^2); 2) Q-square (Q^2); 3) uji hipotesis; dan 4) uji variabel paling kuat (Hudzafidah, Rahmansyah, et al., 2023; Rahmansyah & Dhany, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Kovergen (*Convergent Validity*)

Outer Loading

Tabel 1. *Outer Loading*

No.	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	0,796	0,872	0,983	0,788	>0,7	Valid
2.	0,888	0,943	0,896	0,934	>0,7	Valid
3.	0,809	0,903	0,876	0,895	>0,7	Valid
4.	0,720	0,894	0,751	0,840	>0,7	Valid
5.	0,909	0,904	0,823	0,879	>0,7	Valid
6.	0,902	0,904	0,943	0,745	>0,7	Valid
7.	0,772		0,903	0,969	>0,7	Valid
8.	0,754		0,975	0,756	>0,7	Valid
9.			0,904	0,957	>0,7	Valid
10.			0,918	0,925	>0,7	Valid
11.			0,868		>0,7	Valid
12.			0,850		>0,7	Valid
13.			0,771		>0,7	Valid
14.			0,753		>0,7	Valid
15.			0,734		>0,7	Valid
16.			0,754		>0,7	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 1, hasil *outer loading* dari seluruh indikator masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Ketentuan	Keterangan
Reward (X1)	0,675	>0,5	Valid
Punishment (X2)	0,816	>0,5	Valid
Promosi Jabatan (X3)	0,740	>0,5	Valid
Kinerja (Y)	0,761	>0,5	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 2, seluruh variabel dinyatakan valid dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5.



Uji Discriminant Validity

Tabel 3. Discriminant Validity

Variabel	Reward (X1)	Punishment (X2)	Promosi Jabatan (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
Reward (X1)	0,822			
Punishment (X2)	0,233	0,903		
Promosi Jabatan (X3)	0,245	-0,125	0,860	
Kinerja Pegawai (Y)	0,383	0,446	-0,211	0,872

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1), *punishment* (X2), promosi jabatan (X3) dan kinerja pegawai (Y) > 0,7 dan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) > variabel antar independen.

Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha

Tabel 4. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach' Alpha	Ketentuan	Keterangan
Reward (X1)	0,930	>0,7	Valid dan Reliabel
Punishment (X2)	0,955	>0,7	Valid dan Reliabel
Promosi Jabatan (X3)	0,979	>0,7	Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,964	>0,7	Valid dan Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4, semua variabel independen dan dependen semua sangat reliabel karena nilainya diatas 0,7 maka dapat dikatakan bahwa *reward* (X1), *punishment* (X2), promosi jabatan (X3) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik.

Composite Reliability

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Ketentuan	Keterangan
Reward (X1)	0,943	>0,7	Reliabel
Punishment (X2)	0,964	>0,7	Reliabel
Promosi Jabatan (X3)	0,978	>0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,969	>0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 5, nilai *composite reliability* memiliki *rule of thumb* > 0,7 maka dapat dikatakan bahwa *reward* (X1), *punishment* (X2), promosi jabatan (X3) dan kinerja pegawai (Y) reliabel.

Hasil Uji Inner Model

R-Square

Tabel 6. Hasil R-Square

	R Square	Keterangan
Y	0,343	34,3%

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024



Berdasarkan tabel 6, nilai *R-Square* dengan nilai 0,343 berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel *reward*, *punishment* dan promosi jabatan maka interaksinya sebesar 34,3% untuk variabel dependen dalam model struktural mendidentifikasi bahwa model lemah. Sedangkan 65,7% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis

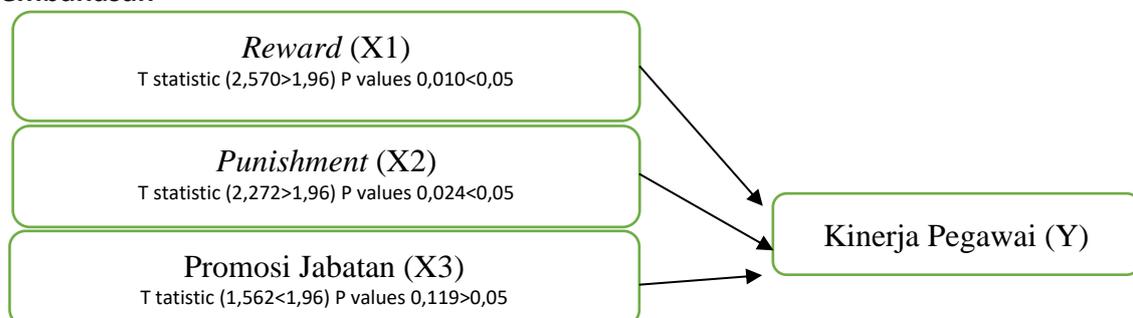
Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ketentuan	Keterangan
X1->Y	0,371	2,570	0,010	>1,96 dan <0,05	Berpengaruh
X2->Y	0,327	2,272	0,024	>1,96 dan <0,05	Berpengaruh
X3->Y	-0,261	1,562	0,119	>1,96 dan <0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 7, hasil uji hipotesis diketahui hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,371), nilai *T statistic* ($2,570 > 1,96$) dan nilai *P values* yaitu sebesar ($0,010 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,327), nilai *T statistic* ($2,272 > 1,96$) dan nilai *P values* yaitu sebesar ($0,024 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,261), nilai *T statistic* ($1,562 < 1,96$) dan nilai *P values* yaitu sebesar ($0,119 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan (X3) tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Sumber : SmartPLS, 2024



Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Di tandai dengan adanya pujian atas keberhasilan kerja kepada pegawai sehingga pegawai merasa dihargai. Sehingga *reward* mempunyai kontribusi yang besar bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo adanya *reward* membuat karyawan lebih produktif. Dan juga *reward* yang diterapkan mencapai kategori baik, yang mana pemberian *reward* agar pegawai akan berlomba-lomba menjadi yang terbaik dan memicu semangat kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Jennifer, dkk, (2022) yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahreza (2020) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Susantoro & Sulastri (2021) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Punishment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Di tandai dengan adanya teguran lisan diberikan jika pegawai datang terlambat. Pemberian *punishment* yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo telah berjalan dengan baik. *Punishment* yang diberikan bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. *Punishment* di terapkan agar pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo tidak melakukan kesalahan yang sama dan memberikan efek jera terhadap seorang pelanggar, dengan demikian ketika seorang pegawai melakukan sesuatu pekerjaan pegawai tersebut akan lebih berhati-hati. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Susantoro & Sulastri (2021) yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahreza (2020) yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Ditandai dengan kurangnya peluang promosi dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Palandeng, dkk, 2022) yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap



kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan Dewi & Rahmadani (2024) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2022) yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Paling Kuat

Variabel *Reward* merupakan variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi pegawai. Ketika pegawai tahu bahwa kerja keras dan pencapaian mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan instansi. Sehingga dampak pemberian *reward* pada kinerja pegawai semakin meningkat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sofiati (2021) yang menyatakan bahwa *reward* merupakan variabel paling kuat yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian Rifaldi (2021) yang menyatakan bahwa *reward* merupakan variabel paling kuat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Ramadanita, dkk, (2021) yang menyatakan bahwa *reward* merupakan variabel paling kuat yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Reward berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel *punishment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel *reward* merupakan variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Sidoarjo.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, A. S., & Rahmadani, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) UPT Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1323–1333.
- Dhany, U. R., & Rahmansyah, A. I. (2022). Pengaruh Return On Assets dan Debt To Equity Terhadap Return Saham Dengan Inflasi Sebagai Pemoderasi. *Owner*, 6(3), 3312–3323. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.1110>



- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Cetakan Ke; M. A. Djalil, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fahreza, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 336. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.4433>
- Hudzafidah, K., Dhany, U. R., & Rahmansyah, A. I. (2023). Effect of Profitability on Social Responsibility (CSR) in Indonesia: Environmental Performance as a Moderator. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(1), 103–113. <https://doi.org/10.30741/wiga.v13i1.974>
- Hudzafidah, K., Rahmansyah, A. I., Dhany, U. R., & Suharsono, J. (2023). Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Harga Saham Dengan Ipo Sebagai Variabel Moderating. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 1090–1099. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6i1.1163>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Wahyudi, Ed.). Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Jeniffer, Putra, A., & Sumarsan Goh, T. (2022). Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Online) JURNAL MANAJEMEN*, 14(3), 2022–2544.
- Palandeng, R. E., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 795. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43105>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2.
- Rahmansyah, A. I., & Dhany, U. R. (2023). Kinerja Keuangan, Corporate Social Responsibility, Dan Peran Earnings Per Share. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 17(2), 196–205. <https://doi.org/10.33373/mja.v17i2.5682>
- Rahmansyah, A. I., Hudzafidah, K., & Bahri, M. S. (2024). Kepemilikan Manajerial sebagai Moderasi Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Financial Distress di Indonesia. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 20(2), 369–385. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i2.1110>
- Sari, E. N., Elmas, M. S. H., & Junaidi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(2), 181–190.
- Sari, S. K. D. A., Elmas, M. S. H., & Yatinigrum, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(5), 701–710. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i5.1468>
- Sari, S. S. M. et. al. (2021). *Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Sudi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)*.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan (Pertama)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sujarweni, v. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Susantoro, F. E., & Sulastri, T. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ttlc Nasmoco Transport. *Jurnal Manifest*, 01.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma, Ed.). Surabaya: UBHARA Manajemen Press.