

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK (LPKA) KELAS II MUARA BULIAN

Slamet Riyanto¹

Laila Farhat²

lailafarhat75@yahoo.com

Henky Setiadi³

setiadihenky@gmail.com

¹²³ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh parsial dan simultan antara *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian. Disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam efektivitas organisasi publik, namun data awal menunjukkan masih adanya isu indiscipliner, terutama keterlambatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh pegawai LPKA Kelas II Muara Bulian, berjumlah 54 responden, yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan temuan sebagai berikut: Pertama, *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (nilai sig. $0,036 < 0,05$). Kedua, *Punishment* secara parsial ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (nilai sig. $0,246 > 0,05$). Ketiga, secara simultan, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (nilai sig. $0,076 > 0,05$). Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,061 mengindikasikan bahwa variasi Disiplin Kerja hanya dijelaskan sebesar 6,1% oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya (93,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa instrumen *Reward* lebih efektif dalam membentuk disiplin kerja pegawai LPKA, sementara implementasi *Punishment* harus dievaluasi ulang konsistensi dan keadilannya agar dapat memberikan efek jera yang signifikan.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja, LPKA Muara Bulian.

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove the partial and simultaneous influence of Reward (X_1) and Punishment (X_2) on Employee Work Discipline (Y) at the Special Institution for Child Development (LPKA) Class II Muara Bulian. Work discipline is a crucial factor in the effectiveness of public organizations, yet preliminary data indicates persistent disciplinary issues, particularly absenteeism and tardiness. The research method employed was descriptive quantitative, with a population of all LPKA Class II Muara Bulian employees, totaling 54 respondents, sampled using the census sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using Multiple

Linear Regression, T-test, F-test, and Coefficient of Determination (R^2) with SPSS version 23 software. The hypothesis testing results revealed the following findings: First, Reward partially has a positive and significant influence on Work Discipline (sig. value $0.036 < 0.05$). Second, Punishment was found to have no significant influence partially on Work Discipline (sig. value $0.246 > 0.05$). Third, simultaneously, Reward and Punishment together also do not have a significant influence on Work Discipline (sig. value $0.076 > 0.05$). The Coefficient of Determination (Adjusted R Square) of 0.061 indicates that the variation in Work Discipline is only explained by 6.1% by the two variables, while the remainder (93.9%) is influenced by factors outside the model.

The conclusion of this research is that the Reward instrument is more effective in shaping the work discipline of LPKA employees, while the implementation of Punishment must be re-evaluated for its consistency and fairness to provide a significant deterrent effect.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline, LPKA Muara Bulian.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

A. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dan Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu organisasi, baik swasta maupun publik, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam konteks pelayanan publik, khususnya Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian, kualitas layanan pembinaan tidak hanya ditentukan oleh sarana prasarana, tetapi juga oleh Disiplin Kerja pegawainya. Disiplin kerja merupakan kunci fundamental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, standar kerja, dan etika yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan menjamin efektivitas operasional, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya, mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

B. Teori Penguatan Perilaku (Reinforcement Theory) dan Peran *Reward-Punishment*

Secara teoritis, disiplin kerja dan perilaku pegawai dapat dibentuk melalui pendekatan penguatan perilaku (Reinforcement Theory), di mana insentif positif (*Reward*) dan sanksi negatif (*Punishment*) digunakan sebagai mekanisme kontrol.

- *Reward*, yang diberikan dalam bentuk penghargaan, bonus, atau promosi, berfungsi sebagai penguat positif yang memotivasi pegawai untuk mengulang perilaku disiplin yang diharapkan.
- *Punishment*, yang diterapkan melalui teguran atau sanksi administratif (seperti pemotongan Tunjangan Kinerja/Tunkin), berfungsi sebagai penguat negatif yang bertujuan mengoreksi dan mencegah pengulangan perilaku indisipliner.

Kedua instrumen ini merupakan alat manajerial yang harus diimplementasikan secara seimbang, konsisten, dan adil agar dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menjamin kepatuhan pegawai secara menyeluruh.

C. Kondisi Faktual dan Urgensi Masalah di LPKA Kelas II Muara Bulian

Meskipun LPKA Kelas II Muara Bulian telah menerapkan kebijakan *Reward* dan *Punishment* sesuai dengan regulasi kepegawaian, data pra-penelitian menunjukkan adanya indikasi permasalahan disiplin kerja yang persisten, terutama terkait keterlambatan absensi masuk kerja.

Tabel. Persentase Absensi Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Terlambat Kerja
Januari	54	9,2%
Februari	54	7,4%
Maret	54	14,8%
April	54	12,9%
Mei	54	11,1%
Juni	54	9,2%
Juli	54	18,5%
Agustus	54	11,1%
September	54	14,8%
Oktober	54	18,5%
November	54	11,1%
Desember	54	12,9%

Sumber data: Absensi Pegawai LPKA Tahun 2024

Tabel. Data Kebijakan Sanksi atas keterlambatan pegawai

Waktu Terlambat / Pulang Cepat	Sanksi
Terlambat 1–30 menit	0,25%
Terlambat 31–60 menit	0,5%
Terlambat 61–90 menit	0,625%
Terlambat >90 menit	0,75%
Pulang cepat 1–30 menit	0,25%
Pulang cepat 31–60 menit	0,5%
Pulang cepat 61–90 menit	0,625%
Pulang cepat >90 menit	0,75%
Lupa presensi masuk/pulang	1,5%
Tidak masuk tanpa keterangan	5%

Sumber : data peraturan LPKA Kelas II Muara Bulian

Absensi pegawai menunjukkan bahwa persentase keterlambatan pegawai masih berada pada tingkat yang cukup signifikan. Puncaknya, pada bulan tertentu, persentase pegawai yang mengalami keterlambatan mencapai 18,5% dari total populasi. Angka ini mengindikasikan bahwa kebijakan *Punishment* yang telah diterapkan, yaitu sanksi pemotongan Tunkin seperti yang ditunjukkan dalam Tabel diatas, belum sepenuhnya efektif dalam menekan tingkat indisipliner.

Kontradiksi ini memunculkan pertanyaan kritis: Jika kebijakan *Reward* dan *Punishment* telah tersedia, mengapa masalah indisipliner khususnya keterlambatan masih terjadi? Apakah instrumen *Reward* lebih dominan perannya, atau justru sistem *Punishment* yang kurang konsisten dan adil dalam pelaksanaannya?

D. Kesenjangan Teoritis (Research Gap) dan Tujuan Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja sering kali menunjukkan hasil yang inkonsisten (research gap). Ada penelitian yang menemukan bahwa *Reward* sangat signifikan, sementara *Punishment* tidak sejalan

dengan hasil temuan. Namun, penelitian lain justru menemukan hasil sebaliknya atau bahkan tidak signifikan secara simultan.

Kesenjangan ini, ditambah dengan kondisi faktual di LPKA Kelas II Muara Bulian yang merupakan lembaga spesifik dengan tuntutan kerja tinggi, menjadikan penelitian ini penting dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mendalam seberapa besar pengaruh parsial (individu) dan simultan (bersama-sama) variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial yang kuat bagi pimpinan LPKA dalam merumuskan strategi penguatan disiplin yang lebih tepat sasaran.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan kesenjangan penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel *Reward* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) di LPKA Kelas II Muara Bulian?
2. Apakah variabel *Punishment* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) di LPKA Kelas II Muara Bulian?
3. Apakah variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) di LPKA Kelas II Muara Bulian?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh parsial *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh parsial *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh simultan *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.

Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam konteks Teori Penguatan Perilaku (*Reinforcement Theory*) terkait dengan implementasi *Reward* dan *Punishment* pada organisasi publik. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam menguji faktor-faktor lain (Kepemimpinan, Budaya Organisasi) yang turut memengaruhi Disiplin Kerja yang belum terjelaskan dalam model penelitian ini (R^2 : 6,1%).

B. Manfaat Praktisa.

- a) Bagi Lembaga (LPKA Kelas II Muara Bulian): Memberikan masukan empiris dan strategis kepada pimpinan LPKA mengenai efektivitas masing-masing instrumen *Reward* dan *Punishment*. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi untuk memperkuat sistem *Reward* yang terbukti signifikan dan merumuskan ulang mekanisme *Punishment* agar lebih efektif dan adil dalam menegakkan disiplin kerja.
- b) Bagi Penulis (Peneliti): Memberikan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-

teori manajemen kepegawaian dan metode analisis kuantitatif secara langsung pada kasus nyata di lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Konsep Teoritis

Bagian ini membahas definisi, dimensi, dan indikator dari setiap variabel penelitian, didukung oleh rujukan teori utama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

- Disiplin Kerja (Variabel Terikat - Y)

- a) Definisi dan Urgensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti LPKA, disiplin adalah prasyarat mutlak untuk menjamin akuntabilitas dan kualitas layanan pembinaan.

Menurut Mangkunegara (2017), disiplin merupakan alat manajemen untuk membuat pegawai bersedia dan patuh mengikuti peraturan. Sedangkan Handoko (2018) menekankan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang pada jam kerja, penggunaan perlengkapan kantor dengan baik, dan ketaatan pada prosedur kerja.

- b. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur variabel Disiplin Kerja secara empiris, diperlukan dimensi yang terukur. Dalam penelitian ini, indikator Disiplin Kerja diadopsi dari konsep yang diajukan oleh para ahli, seperti yang mencakup aspek:

1. Kehadiran (Absensi): Kepatuhan terhadap jam masuk, pulang, dan waktu istirahat.
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja: Kepatuhan pada standar operasional dan tata tertib internal LPKA.
3. Ketaatan pada Standar Kerja: Kepatuhan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan.
4. Ketaatan pada Etika dan Norma: Kepatuhan terhadap norma kesopanan dan perilaku yang tidak merugikan citra lembaga.

- *Reward* (Variabel Bebas - X_1)

- a) Definisi dan Fungsi *Reward*

Reward adalah ganjaran, penghargaan, atau insentif yang diberikan organisasi kepada pegawai atas prestasi atau kinerja positif yang telah dicapai. *Reward* berfungsi sebagai penguatan positif (positive reinforcement) yang memotivasi individu untuk mengulang perilaku yang diinginkan.

Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2018), *Reward* adalah semua hal yang diterima karyawan sebagai imbalan kerja. Sedangkan Hasibuan (2017) membagi *Reward* menjadi *Reward* finansial (upah, tunjangan, bonus) dan *Reward* non-finansial (pengakuan, pujian, promosi, pengembangan karir).

- b) Dimensi dan Indikator *Reward*

Dalam penelitian ini, indikator *Reward* yang relevan dengan konteks kepegawaian

publik dan disiplin kerja meliputi:

1. Gaji dan Tunjangan: Kepuasan terhadap pendapatan rutin dan Tunjangan Kinerja (Tunkin).
2. Penghargaan Psikologis: Pengakuan atau pujian dari atasan terhadap kinerja disiplin.
3. Kesempatan Pengembangan Karir: Pemberian pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi bagi pegawai yang disiplin.
4. Fasilitas Kesejahteraan: Pemberian fasilitas yang menunjang kenyamanan kerja.

- *Punishment* (Variabel Bebas - X_2)

- a. Definisi dan Fungsi *Punishment*

Punishment (hukuman atau sanksi) adalah tindakan negatif yang dikenakan kepada pegawai karena pelanggaran disiplin atau perilaku yang merugikan organisasi. Tujuan utama *Punishment* bukanlah untuk menyakiti, melainkan untuk mengoreksi perilaku, memberikan efek jera, dan menjaga integritas peraturan lembaga.

Menurut Robbins & Judge (2018), *Punishment* adalah penerapan kondisi yang tidak menyenangkan dalam upaya menghilangkan respons yang tidak diinginkan. Heidjrachman & Husnan (2017) menyatakan bahwa hukuman harus diterapkan secara konsisten, tidak memihak, dan proporsional sesuai tingkat pelanggaran.

- b. Dimensi dan Indikator *Punishment*

Indikator *Punishment* yang digunakan dalam pengukuran ini, merujuk pada kebijakan kepegawaian di LPKA, meliputi:

1. Ketegasan Tata Tertib: Sejauh mana aturan hukuman dipahami dan disepakati oleh pegawai.
2. Sanksi Administratif (Non-Finansial): Penerapan teguran lisan, tertulis, atau penurunan jabatan.
3. Sanksi Finansial: Penerapan denda atau pemotongan Tunkin (Tunjangan Kinerja) akibat keterlambatan atau ketidakhadiran.
4. Konsistensi Pelaksanaan: Tingkat keadilan dan ketepatan waktu dalam memberikan sanksi.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

A. Hubungan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja ($X_1 \rightarrow Y$)

Secara teoretis, pemberian *Reward* yang adil dan sesuai akan memotivasi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Ketika pegawai merasa diakui atas kepatuhan mereka terhadap peraturan, mereka cenderung memperkuat perilaku tersebut. Teori Equity (Keadilan) mendukung hal ini, di mana pegawai yang menerima imbalan yang dianggap seimbang dengan kontribusinya akan termotivasi, yang tercermin dalam peningkatan disiplin.

Berdasarkan tinjauan ini, maka dirumuskan hipotesis parsial pertama:

Hipotesis 1 (H_1): *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.

B. Hubungan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja ($X_2 \rightarrow Y$)

Punishment berfungsi sebagai mekanisme pencegahan. Ancaman sanksi yang jelas dan konsisten dipercaya dapat menghalangi pegawai melakukan pelanggaran, sehingga secara langsung meningkatkan ketaatan dan disiplin. Namun, pelaksanaan *Punishment* yang tidak adil atau inkonsisten justru dapat menimbulkan demotivasi, rasa tidak puas, dan bahkan resistensi yang berujung pada penurunan disiplin kerja.

Berdasarkan tinjauan ini, maka dirumuskan hipotesis parsial kedua:

Hipotesis 2 (H₂): *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian. (Catatan: Secara statistik, ini biasanya diuji sebagai 'berpengaruh signifikan'. Hasilnya bisa positif atau negatif.)

C. Hubungan Simultan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja ($X_1, X_2 \rightarrow Y$)

Kinerja dan disiplin pegawai merupakan resultante dari berbagai faktor penguatan, baik positif maupun negatif. Organisasi yang efektif harus mampu menyeimbangkan kedua instrumen ini. *Reward* menarik pegawai untuk berprestasi, sementara *Punishment* memastikan batas minimal kepatuhan. Secara simultan, kedua variabel ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang komprehensif terhadap pembentukan perilaku disiplin.

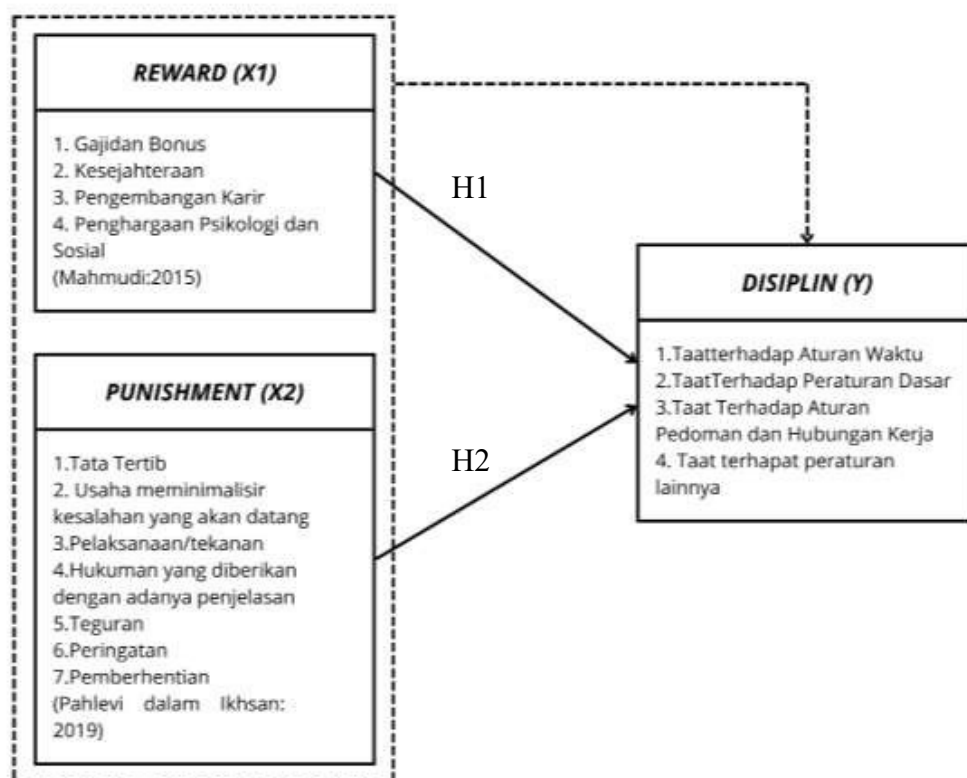
Berdasarkan tinjauan ini, maka dirumuskan hipotesis simultan:

Hipotesis 3 (H₃): *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini memvisualisasikan hubungan kausalitas yang dihipotesiskan antara variabel independen (*Reward* dan *Punishment*) dan variabel dependen (Disiplin Kerja).

Gambar. Kerangka Pemikiran



Sumber : Data primer diolah Penulis

Gambar ini menunjukkan X_1 dan X_2 yang masing-masing memiliki panah tunggal menuju Y (pengaruh parsial), dan panah gabungan dari X_1 dan X_2 menuju Y (pengaruh simultan).)

Penelitian Terdahulu

Membandingkan penelitian ini dengan studi-studi serupa sebelumnya untuk menjustifikasi urgensi penelitian (mengisi research gap).

Tabel. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sasti Ayu Anggraeni, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra, Kusni Ingsih, Awanis Linati Haziroh	Pengaruh Reward, Punishment, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang	Variabel X: Reward, Punishment, Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai Negeri	Reward, punishment, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.
2	Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah, Nia Ainin Hidayat (2021)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Pegawai di KPP Madya Palembang	Variabel X: Reward dan Punishment Variabel Y: Kedisiplinan Pegawai Negeri	Reward dan punishment berpengaruh simultan terhadap disiplin pegawai. Secara parsial, reward berpengaruh positif signifikan, sedangkan punishment tidak berpengaruh.
3	Velia Krismadanti (2021)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru	Variabel X: Reward dan Punishment Variabel Y: Disiplin Kerja	Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan, reward dan punishment berpengaruh 66,5% terhadap disiplin kerja, sisanya 33,5% dipengaruhi faktor lain.
4	Maidiana Astuti dkk. (2022)	Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung	Variabel X: Reward dan Punishment Variabel Y: Disiplin Kerja	Reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
5	Arif Sujatmiko dkk. (2020)	Hubungan Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Gamed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang	Variabel X: Reward dan Punishment Variabel Y: Disiplin Kerja	Terdapat hubungan signifikan antara reward dan punishment terhadap disiplin kerja pegawai.

Sumber : Data primer diolah Penulis

❖ **Posisi Penelitian:**

Berdasarkan tabel di atas, terlihat adanya inkonsistensi hasil (research gap), terutama terkait pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja. Penelitian ini mengambil konteks spesifik di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian yang memiliki kekhasan dalam pengawasan pegawai. Penelitian ini akan mengkonfirmasi apakah inkonsistensi hasil tersebut berlaku di LPKA, sehingga hasilnya dapat memberikan kontribusi empiris baru terhadap implementasi kebijakan Reward dan Punishment pada lingkungan organisasi publik di Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-eksplanatif.

- a) Kuantitatif: Ditandai dengan penggunaan angka, perhitungan statistik, dan analisis regresi untuk menguji hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel yang dihipotesiskan.
- b) Deskriptif: Bertujuan untuk mendeskripsikan secara objektif karakteristik responden dan variabel penelitian (Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja) berdasarkan data kuesioner.
- c) Eksplanatif: Bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas (Reward dan Punishment) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) melalui uji hipotesis (Uji t dan Uji F).

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian, Jambi, yang merupakan objek studi kasus.

Populasi dan Sampel Penelitian

- **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di LPKA Kelas II Muara Bulian yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan data kepegawaian, total populasi pegawai adalah 54 orang.

- **Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu $N = 54$, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sensus (Sampling Jenuh). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang diteliti adalah 54 responden. Penggunaan sampling jenuh bertujuan untuk meminimalisir kesalahan sampling dan meningkatkan akurasi representasi populasi.

Jenis dan Sumber Data

- 1) **Data Primer**

Data primer diperoleh langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini, data primer adalah jawaban responden terhadap kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel Reward,

Punishment, dan Disiplin Kerja Pegawai. Data ini diukur menggunakan Skala Likert, yaitu skala pengukuran yang mengkategorikan jawaban responden dari Sangat Setuju (5) hingga Sangat Tidak Setuju (1).

2) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen internal LPKA Kelas II Muara Bulian, seperti struktur organisasi, data kepegawaian (populasi), dan data absensi awal yang digunakan untuk mendukung latar belakang masalah.

Definisi Operasional Variabel (DOV)

Definisi operasional memberikan batasan yang jelas dan terukur bagi setiap variabel:

Variabel	Notasi	Definisi Operasional	Skala Pengukuran
Reward	X_1	Pemberian imbalan, baik finansial (gaji, tunjangan, bonus) maupun non-finansial (pujian, promosi), sebagai penguat positif atas disiplin dan kinerja pegawai yang diukur melalui 4 indikator.	Likert (1-5)
Punishment	X_2	Penerapan sanksi atau hukuman, baik administratif (teguran, peringatan) maupun finansial (potongan Tunjangan), yang dikenakan atas pelanggaran disiplin kerja yang diukur melalui 4 indikator.	Likert (1-5)
Disiplin Kerja	Y	Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, jam kerja, dan standar operasional LPKA, yang merupakan refleksi sikap dan perilaku yang diukur melalui 4 indikator.	Likert (1-5)

Sumber : Data primer diolah Penulis

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program statistik Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 23. Teknik analisis data meliputi:

1. Uji Kualitas Data

- Uji Validitas Untuk menguji keabsahan item-item pertanyaan dalam kuesioner. Sebuah item dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} (nilai *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan $N = 54$ dan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi), nilai r_{tabel} adalah 0,263.

$$r_{hitung} > r_{tabel} (0,263)$$

- Uji Reliabilitas Untuk menguji konsistensi dan stabilitas pengukuran. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) berada di atas batas minimal, umumnya 0,60.

$$\text{Cronbach's Alpha} > 0,60$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan adalah BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

- a. Uji Normalitas: Menguji apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.
- b) Uji Multikolinearitas: Menguji apakah ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas (X_1 dan X_2). Kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$.
- c) Uji Heteroskedastisitas: Menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dapat dideteksi melalui Scatter Plot atau Uji Glejser (nilai sig. $> 0,05$).

3. Analisis Regresi Linier Berganda Teknik ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- X_1 = Reward
- X_2 = Punishment
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- e = Error term (variabel lain yang tidak diteliti)

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) secara individual terhadap variabel terikat (Y).
 - Kriteria Keputusan: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh signifikan).
- b. Uji Simultan (Uji F) Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).
 - Kriteria Keputusan: Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh signifikan secara simultan).
- c. Koefisien Determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar R^2 (*Adjusted R Square*), semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

$$\text{Persentase Pengaruh} = \text{Adjusted } R^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASANA

Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 54 responden (pegawai LPKA Kelas II Muara Bulian) yang merupakan populasi penuh (sensus). Data demografi disajikan untuk memberikan konteks karakteristik subjek penelitian.

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	40	74,1
Perempuan	14	25,9
Total	54	100,0

Sumber: Dokumen Kepegawaian Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 54 responden yang disurvei, mayoritas Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian berjenis kelamin Laki-Laki. Secara rinci, sebanyak 40 responden atau 74% merupakan laki-laki, sementara sisanya 14 responden (26%) adalah perempuan. Data ini mengungkapkan bahwa pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian lebih berdominan berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan dengan selisih yang cukup signifikan, yaitu mencapai 48%.

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	-30 Tahun	23	42,6
2	-40 Tahun	16	29,6
3	-50 Tahun	12	22,2
4	0 Tahun	3	5,6
Total		54	100%

Sumber data : Data Primer diolah oleh penulis

Berdasarkan table dan gambar 5.2 karakteristik responden Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Muara Bulian berdasarkan usia menunjukkan distribusi yang beragam. Secara rinci, kelompok usia 20-30 tahun mendominasi dengan 23 responden (42,6%), diikuti oleh usia 31-40 Tahun tahun sebanyak 16 responden (29,6%). Sementara itu, konsumen berusia 41-50 tahun sebanyak 12 responden (22,2%), dan yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 3 responden (5,6%).

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	39	72,2
2	Diploma	1	1,9
3	Strata I	11	20,4
4	Strata II	3	5,6
Total		54	100%

Sumber: Data Kepegawaian LPKA Kelas II Muara Bulian diolah oleh penulis

Data pada Tabel mengungkapkan profil pendidikan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Muara Bulian yang cukup beragam. Mayoritas responden yaitu 39 orang (72,2%), merupakan lulusan SLTA. Posisi kedua ditempati oleh tamatan Strata I dengan 11 orang (20,4%). Adapun pelanggan berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (5,6%) dan tamatan Diploma sebanyak 1 orang (1,9%).

2. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel berikut merangkum hasil tanggapan responden terhadap variabel Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Disiplin Kerja (Y) berdasarkan Skala Likert (1-5).

Variabel	Rata-Rata (Mean)	Standar Deviasi	Kategori
Reward (X_1)	4.48	0.51	Sangat Berpengaruh (Sangat Baik)
Punishment (X_2)	3.98	0.62	Berpengaruh (Baik)
Disiplin Kerja (Y)	4.28	0.49	Sangat Berpengaruh (Sangat Baik)

Sumber data: Diolah oleh penulis

- Interpretasi: Rata-rata skor untuk variabel Reward (4,48) berada di kategori Sangat Berpengaruh, menunjukkan bahwa responden menilai sistem reward yang diterapkan LPKA sudah sangat baik dan sangat memotivasi. Sementara itu, Punishment (3,98) berada di kategori Berpengaruh, mengindikasikan bahwa instrumen sanksi sudah berjalan baik tetapi masih ada ruang untuk perbaikan (dalam hal konsistensi).

Hasil Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

1. Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel X_1 (Reward), X_2 (Punishment), dan Y (Disiplin Kerja) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,263 pada $N = 54$, $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, semua instrumen pertanyaan dinyatakan Valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas batas kritis 0,60. Dengan hasil ini, instrumen kuesioner dinyatakan Reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas: Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($\alpha = 0,05$). Karena nilai sig. 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.
- Uji Multikolinearitas: Hasil menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Reward adalah 1,061 dan untuk Punishment juga 1,061. Karena kedua nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.
- Uji Heteroskedastisitas: Melalui uji Glejser, nilai signifikansi untuk Reward dan Punishment berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan varians residual bersifat homogen.

Kesimpulan: Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat dipercaya secara statistik.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut

Model	Koefisien Regresi (B)	Sig.
(Konstanta)	2.773	0,000
Reward (X_1)	0.183	0.036
Punishment (X_2)	-0.101	0.246

Sumber data: Diolah oleh penulis

Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,773 + 0,183X^1 - 0,101X^2 + e$$

Interpretasi Persamaan:

- Konstanta (2,773): Jika Reward (X_1) dan Punishment (X_2) bernilai nol, maka Disiplin Kerja (Y) diprediksi sebesar 2,773.
- Koefisien X_1 (0,183): Koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Reward, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,183, dengan asumsi variabel Punishment konstan.
- Koefisien X_2 (-0,101): Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Punishment, maka Disiplin Kerja (Y) justru menurun sebesar 0,101. Meskipun secara statistik tidak signifikan, arah negatif ini perlu dibahas lebih lanjut.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji H_1 dan H_2 . Kriteria pengujian: H_a diterima jika Sig. < 0,05.

Variabel	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel} (5%)	Keputusan
Reward (X_1)	2.156	0.036	2.008	H_1 Diterima
Punishment (X_2)	-1.173	0.246	2.008	H_2 Ditolak

Sumber data: Diolah oleh penulis

- Pengujian H_1 (Pengaruh Reward): Nilai Sig. 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.
- Pengujian H_2 (Pengaruh Punishment): Nilai Sig. 0,246 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 ditolak, yang berarti Punishment secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji H_3 (Pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama). Kriteria pengujian: H_a diterima jika Sig. < 0,05.

Model	F_{hitung}	Sig.	F_{tabel} (5%)	Keputusan
Regresi	2.732	0.076	3.18	H_3 Ditolak

Sumber data: Diolah oleh penulis

Nilai Sig. 0,076 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 ditolak, yang berarti

Reward dan Punishment secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R^2
Model 1	0,317	0,100	0,061

Sumber data: Diolah oleh penulis

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,061. Ini berarti bahwa variabel Reward dan Punishment secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi pada Disiplin Kerja sebesar 6,1%. Sisanya sebesar 93,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, atau budaya organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Signifikan Reward terhadap Disiplin Kerja (Menerima H_1)

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sig. 0,036 < 0,05).

- Kesesuaian Teori: Temuan ini sejalan dengan Teori Penguatan Positif (Positive Reinforcement) dan banyak studi terdahulu yang menyatakan bahwa ganjaran (finansial maupun non-finansial) efektif sebagai alat untuk memotivasi dan mempertahankan perilaku yang diinginkan, yaitu kepatuhan pada aturan dan jam kerja.
- Konteks LPKA: Nilai rata-rata Reward yang tinggi (4,48) mencerminkan persepsi pegawai bahwa sistem apresiasi di LPKA sudah berjalan baik. Reward seperti tunjangan, promosi, dan pengakuan formal menjadi insentif utama yang mendorong pegawai untuk datang tepat waktu dan mematuhi prosedur kerja, demi mempertahankan atau mendapatkan reward tersebut.

2. Tidak Signifikannya Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja (Menolak H_2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Sig. 0,246 > 0,05), meskipun arah koefisiennya negatif (-0,101).

- Kesenjangan Temuan (Research Gap): Temuan ini menunjukkan adanya ketidaksejajaran antara sanksi yang diterapkan LPKA (potongan Tunkin) dengan tingkat perubahan perilaku disiplin.
- Analisis Kritis: Koefisien negatif mengisyaratkan bahwa alih-alih meningkatkan disiplin, penerapan Punishment justru cenderung menurunkan disiplin (meskipun tidak signifikan). Hal ini dapat terjadi karena beberapa alasan yang perlu dievaluasi secara mendalam:
 - a) Nilai Sanksi Kurang Memberatkan: Potongan Tunkin yang diterapkan (0,25% - 5%) mungkin dianggap tidak sebanding atau kurang memberatkan dibandingkan dengan total pendapatan pegawai, sehingga tidak memberikan efek jera.
 - b) Inkonsistensi Penerapan: Pegawai mungkin memandang sanksi tidak diterapkan secara adil atau konsisten antar sesama pegawai, yang menciptakan rasa ketidakpuasan dan demotivasi, bukan perbaikan perilaku.
 - c) Dampak Psikologis Negatif: Punishment tanpa diimbangi Reward dan konseling dapat memicu perasaan tertekan, yang justru menurunkan loyalitas dan kepatuhan.

3. Tidak Signifikannya Pengaruh Simultan (X_1 dan X_2)

Pengaruh simultan Reward dan Punishment yang tidak signifikan (Sig. 0,076 > 0,05) serta nilai R^2 yang sangat rendah (6,1%) memberikan implikasi manajerial yang kuat:

- Disiplin kerja pegawai LPKA sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model (extraneous variables). Faktor 93,9% ini kemungkinan besar didominasi oleh faktor internal individu (motivasi intrinsik, komitmen organisasi) dan faktor lingkungan kerja (gaya kepemimpinan atasan, budaya organisasi, dan kondisi kerja yang nyaman).
- Model kebijakan LPKA yang hanya mengandalkan Reward dan Punishment (sebagai instrumen extrinsic) saja tidak cukup kuat untuk membentuk Disiplin Kerja secara komprehensif. Perlu adanya intervensi manajerial lain yang menargetkan aspek motivasi intrinsik dan peningkatan soft skill pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPKA Kelas II Muara Bulian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial *Reward*

Variabel Reward (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

- Hasil ini didukung oleh nilai signifikansi Uji t sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05.
- Hal ini mengindikasikan bahwa sistem apresiasi, ganjaran, dan pengakuan yang diterapkan LPKA terbukti efektif dan menjadi faktor pendorong utama bagi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kepatuhan mereka terhadap aturan dan jam kerja.

2. Pengaruh Parsial *Punishment*

Variabel Punishment (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

- Hasil ini didukung oleh nilai signifikansi Uji t sebesar 0,246 yang lebih besar dari 0,05.
- Meskipun memiliki koefisien negatif (cenderung menurunkan disiplin), ketidaksignifikanan ini menunjukkan bahwa implementasi sanksi, seperti pemotongan Tunkin, belum mampu memberikan efek jera yang kuat dan nyata. Hal ini bisa disebabkan oleh anggapan pegawai bahwa sanksi kurang memberatkan atau penerapannya yang tidak konsisten.

3. Pengaruh Simultan *Reward* dan *Punishment*

Secara simultan, variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

- Hasil ini didukung oleh nilai signifikansi Uji F sebesar 0,076 yang lebih besar dari 0,05.
- Kedua instrumen motivasi ekstrinsik ini hanya mampu menjelaskan variasi Disiplin Kerja sebesar 6,1% (dilihat dari Adjusted R Square = 0,061). Kontribusi yang sangat kecil ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai LPKA secara mayoritas (93,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan implikasi manajerial yang ditemukan dalam pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan, baik untuk pihak Lembaga (LPKA) maupun bagi pengembangan penelitian di masa mendatang.

1. Saran Praktis (Bagi LPKA Kelas II Muara Bulian)

- a. Penguatan Sistem Reward:* LPKA disarankan untuk mempertahankan dan bahkan memperluas instrumen Reward non-finansial, mengingat Reward adalah satu-satunya instrumen yang terbukti signifikan.* Tingkatkan sistem pengakuan (pujian atau award) secara formal dan terbuka bagi pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan sempurna, sehingga dapat menjadi contoh (*role model*) bagi pegawai lainnya.
- b. Evaluasi Ulang Implementasi Punishment:* Pimpinan LPKA perlu mengevaluasi kembali mekanisme pelaksanaan sanksi dan meningkatkan konsistensi penerapan Punishment.* Meskipun pemotongan Tunkin sudah berjalan, disarankan untuk mengkaji apakah persentase potongan sanksi sudah cukup memberatkan atau perlu disesuaikan. Punishment harus dilakukan secara adil dan transparan tanpa pandang bulu agar dapat memberikan efek jera dan menghindari persepsi negatif di kalangan pegawai.
- c. Fokus pada Faktor Non-Ekstrinsik:* Mengingat Reward dan Punishment hanya menjelaskan 6,1% variasi disiplin, LPKA disarankan untuk mulai memfokuskan intervensi manajerial pada faktor-faktor intrinsik dan lingkungan kerja.* Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas kepemimpinan atasan, pembangunan budaya organisasi yang kuat, serta program peningkatan motivasi dan komitmen organisasi.

2. Saran Teoritis (Bagi Penelitian Selanjutnya)

- a) Ekspansi Variabel Independen:* Penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk menambahkan variabel independen yang memiliki potensi menjelaskan 93,9% variasi Disiplin Kerja yang belum terungkap dalam model ini. Variabel yang relevan antara lain: Gaya Kepemimpinan Transaksional/Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi.* Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, model penelitian akan menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor penentu Disiplin Kerja di lembaga publik.
- b) Pendekatan Kualitatif:* Disarankan untuk menggunakan metode kombinasi (*mixed method*) dengan penambahan pendekatan kualitatif (*wawancara mendalam*).^{*} Hal ini penting untuk menggali alasan mendasar mengapa Punishment tidak signifikan dan mengapa mayoritas disiplin kerja dipengaruhi faktor lain. Pendekatan kualitatif dapat menangkap persepsi, pengalaman, dan resistensi pegawai secara lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Guru. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(11), 50-60.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *urnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31-43.
- Fatoni, A., Sunaryo, H., dan Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).
- Griffin, R. W. (2012). *Management*. South-Western: Cengage Learning.
- Hartawan, D., dan Welta, F. (2017). Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja. *I-Finance*, 1(1).
- Isnaeni, H. (2015). Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.
- Lestari, A., dan Firdausi, F. (2016). Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment di Lingkungan Kementerian Keuangan dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus). *Reformasi*, 6, 66-75.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Ashari, E. T. (2010). Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi yang Baik. *Jurnal Borneo Administrator*.
- Asriani, D., Gimin, dan Nas, S. (2015). Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom FKIP- UR*, 2(2), 1–12.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., dan Purnomo, Sujatna . (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan.
- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Bandiyono, Agus. 2021. *Jurnal Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai KPP Madya Palembang*. Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Budiana, I., Landra, N., & Puspitawati, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values, Query date: 2025-03-15 08:04:33. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2707>*
- Handoko, T. Hani. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2". Yogyakarta: BPFE.
- Efendy, M., Sumarno, D., & Prasetyo, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Andi Offset.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M., & ... (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi*, *Query date: 2024-03-14 02:02:03. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1631>*
- Handoko, T. Hani. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2". Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua.". Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, 2002. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin. Jakarta Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas .PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: CV Haji Masanggung.
- Hidayat, Faizal.2018.Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7340>. Pdf diakses Pada Tanggal 06 Maret 2025
- Ikhsan, muhammad. 2019. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada pt. Adira dinamika multifinance cabang perawang satelite siak. (<http://repository.uinsuska.ac.id/25122/1/gabungan.pdf>. Diakses 15 maret 2025)
- Isnaeni, H. (2015). Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.
- Ivancevich, Jhon. M.etal. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi Erlangga:Jakarta
- Jurnal Skripsi pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M.2012.Manajemen Kompensasi Reward. Jakarta Rajawali Pers Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.Andi.
- Killeen, P. (1985). Incentive theory: IV. Magnitude of Reward. Journal of the Experimental Analysis of Behavior, Query date: 2024-01-29 03:48:09. <https://doi.org/10.1901/jeab.1985.43-407>
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Skripsi”. Universitas Brawijaya.
- Nawawi, Handari. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Liana, E., Farida, U., dan 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.
- Mahmudi. 2005. “Manajemen Kinerja Sektor Publik”. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, Mohamad. 2006. “Pengukuran Kinerja Sektor Publik”. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. Dan Manullang, Marihot AMH. 2008. “Manajemen Personalia”. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis and Jackson. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10”. Jakarta: Salemba Empat.

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M.. *Human Resource Managemen 5th edition*.USA : McGraw Hill, 2004
- Notoatmodjo, Soekidjo.2012.*Metodologi Penelitian Kesehatan*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Pahlevi ,Resa Nur.2012. *Jurnal Pengaruh Metode Reward dan Punishment pegawai Negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat kota Cilegon*. Universitas Sultan Agung Tertayas Serang. Banten Purnama, Ade Vici. 2015.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan” Yogyakarta:BPFE.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. “Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rima, Desrianti. 2018. *Pengaruh Pemberian Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan (Skripsi)*.Banda Aceh:Universitas Islam Negeru Ar-Raniry.
- Rivai, Veithzal.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung:Raja Grafindo Persada.
- Santoso. 2005. “Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”. jakarta: Prestasi Pustaka.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana - Prenadamedia Group.
- Sinambela. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES. Peraturan Perundang-Undangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23
- Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Pembinaan Khusus Anak
- Sejarah Satuan Kerja Lembaga Pembinaan Khusus Anak Muara Bulian, 18 Agustus 2017 (<http://lpkamuarabulian.kemenkumham.go.id/profil/sejarah-satuan-kerja>) diakses pada tgl 30 Agustus 2022, 19.45 wib.