

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR CAMAT HARAU

Muhammad Aidil Habibi¹, Desi Permata Sari², Silvia Sari³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: muhammadaidilhabibi@gmail.com¹, desipermatasari735@gmail.com²,
silviasari@upiypk.ac.id³

Abstrak – Muhammad Aidil Habibi 22101155310445. Manajemen (2026), “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Harau” dibawah Bimbingan Ibuk Dr. Desi Permata Sari, SE, MM dan Ibuk Silvia Sari, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Harau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Populasi ini adalah pegawai pada Kantor Camat Harau. Seiring berkembangnya zaman dalam era globalisasi saat ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja dapat ditegakkan dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Alat ukur penelitian ini adalah kuisioner. Objek pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Harau dengan sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan *structural equation modeling* (SEM) berbasis *partial least square* (PLS) menggunakan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak mampu memediasi pengaruh *reward* maupun *punishment* terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh penerapan *punishment* yang tegas dibandingkan pemberian *reward*, serta disiplin kerja belum menjadi faktor penentu kinerja pegawai di Kantor Camat Harau.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract: Muhammad Aidil Habibi 22101155310445. Management (2026), “The Influence of Rewards and Punishments on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at the Harau Sub-District Office” under the Guidance of Mrs. Dr. Desi Permata Sari, SE, MM and Mrs. Silvia Sari, SE, MM. This study aims to examine how much influence rewards and punishments have on employee performance with work discipline as an intervening variable at the Harau Sub-District Office. The sample in this study amounted to 30 respondents. This population is employees at the Harau Sub-District Office. As the times develop in the current era of globalization, competition and competition are becoming increasingly tight and extensive. Because of this, all human resource potentials influence the organization's efforts to achieve goals. Work discipline can be enforced by providing rewards and punishments. This study aims to determine how direct and indirect rewards and punishments influence employee performance with work discipline as an intervening variable. This study uses quantitative research, which emphasizes testing theories on variables in the study with numbers and analyzed. The measuring instrument of this research is a questionnaire. The objects in this study were employees of the Harau District Office with a sample of 30 respondents taken. The

sampling method used is saturated sampling. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM) based on partial least squares (PLS) using SmartPLS. The results of the study indicate that rewards and punishments have a significant effect on work discipline. Rewards do not have a significant effect on employee performance, while punishment has a significant effect on employee performance. Work discipline does not have a significant effect on employee performance and is unable to mediate the effect of rewards or punishments on employee performance. These findings indicate that the improvement of employee performance is more influenced by the application of strict punishments than the provision of rewards, and work discipline has not been a determining factor in employee performance at the Harau District Office.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat dan meluas. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aspek krusial bagi setiap organisasi, instansi, atau perusahaan. Sumber daya manusia senantiasa berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena merekalah yang merencanakan, menjalankan dan menentukan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan ini membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Arifin, 2022). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan target atau tujuan yang telah disepakati bersama. Kinerja memainkan peran penting dalam kemajuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan adalah insentif dan motivasi (Asas, 2023). Menurut (Basrowi & Dewi, 2024) disiplin kerja adalah kualitas yang memungkinkan pegawai untuk secara konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunandan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturandan nilai-nilai terkait pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang ditetapkan, tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk melaksanakan tugas dengan baik dan menghargai pentingnya kerja sama tim yang kuat dalam mencapai tujuan bersama. Menurut (Gunawan et al, 2023) *reward* adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Perusahaan memberikan *reward* sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan kinerja para pegawai. Selain suatu *reward* juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai. Menurut (Septiana & Adinata, 2022) menjelaskan bahwa *punishment* adalah tindakan korektif yang diberikan kepada pegawai karena pelanggaran terhadap peraturan kerja atau standar perilaku yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penerapan *punishment* yang tepat dapat meningkatkan disiplin kerja serta mendorong pegawai untuk memperbaiki perilaku kerjanya. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan instansi pemerintah, khususnya dalam memberikan pelayanan publik. Kantor Camat Harau sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pelayanan administrasi pemerintahan. Namun, masih ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai yang belum optimal, seperti rendahnya disiplin kerja dan belum maksimalnya sistem penghargaan serta sanksi. *Reward* dan *punishment* merupakan instrumen manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. *Reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja, sedangkan *punishment* diberikan sebagai sanksi atas pelanggaran peraturan. Selain itu, disiplin kerja dipandang sebagai variabel penting yang dapat memediasi hubungan antara *reward*, *punishment*, dan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Harau.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan

pelaksanaan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian merupakan serangkaian pengamatan yang dilakukan selama jangka waktu tertentu terhadap fenomena yang memerlukan jawaban dan penjelasan. Salah satu hal penting dalam melakukan penelitian adalah merumuskan desain penelitian atau disebut desain kasual berguna untuk menganalisis hubungan hubungan antara variabel lainnya. Desain kasual menguji hubungan sebab akibat, jadi hubungan yang bersifat sebab akibat adalah variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (**Sugiyono, 2022**). Menurut (**Sugiyono, 2022**) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Karena populasi pegawai pada kantor camat harau sebanyak 30 orang. Maka semua dari populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang pegawai pada kantor camat harau. maka perhitungan data dapat dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (**Sugiyono, 2022**). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan SmartPLS 3.0, meliputi uji validitas, reliabilitas, serta pengujian hipotesis melalui analisis pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Convergent Validity*

Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,6. Dan hasil dari outer loading masing-masing variabel pada estimasi awal dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Variabel	Item	Outer Loading	Pembandingan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.840	0.6	Valid
	Y.2	0.677	0.6	Valid
	Y.3	0.700	0.6	Valid
	Y.4	0.756	0.6	Valid
	Y.5	0.776	0.6	Valid
	Y.6	0.607	0.6	Tidak Valid
	Y.7	0.862	0.6	Valid
	Y.8	0.750	0.6	Valid
	Y.9	0.820	0.6	Valid
	Y.10	0.654	0.6	Valid
Reward (X1)	1.1	0.854	0.6	Valid
	1.2	0.779	0.6	Valid
	1.3	0.841	0.6	Valid
	1.4	0.216	0.6	Tidak Valid
	1.5	0.716	0.6	Valid
	1.6	0.285	0.6	Tidak Valid
	1.7	0.865	0.6	Valid
	1.8	0.740	0.6	Valid
	1.9	0.665	0.6	Valid
	1.10	0.176	0.6	Tidak Valid
punishment (X2)	X2.1	0.843	0.6	Valid
	X2.2	0.884	0.6	Valid
	X2.3	0.836	0.6	Valid
	X2.4	0.794	0.6	Valid
	X2.5	0.769	0.6	Valid
	X2.6	0.869	0.6	Valid
	Z.1	0.498	0.6	Tidak Valid

Variabel	Item	Outer Loading	Pembandingan	Keterangan
Disiplin Kerja (Z)	Z.2	0.847	0.6	Valid
	Z.3	0.819	0.6	Valid
	Z.4	0.768	0.6	Valid
	Z.5	0.154	0.6	Tidak Valid
	Z.6	0.664	0.6	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026).

Dari hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid. Pada variabel kinerja pegawai, item item yang tidak valid yaitu Y.6. Pada variabel *reward*, item yang tidak valid yaitu X1.4, X1.6 dan X1.10. Pada variabel *punishment* semua item dinyatakan valid. Pada variabel disiplin kerja item yang tidak valid adalah Z.1 dan Z.5. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading <0.6 . Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel. Dilihat pada gambar outer loading sebelum eliminasi variabel Kinerja Pegawai, item Y.6 tersebut valid karena nilainya >0.6 . Namun outer loading setelah eliminasi variabel Kinerja Pegawai pada Item Y.6 tidak valid karena nilainya berubah menjadi <0.6 . Oleh karena itu pada gambar outer loading setelah eliminasi item Y.6 dihilangkan.

Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,6. Terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel kinerja pegawai, *reward* dan disiplin kerja.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Pembandingan	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.616	0.5	Baik
<i>Reward</i>	0.695	0.5	Baik
<i>Punishment</i>	0.585	0.5	Baik
Disiplin Kerja	0.618	0.5	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026).

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) besar dari 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

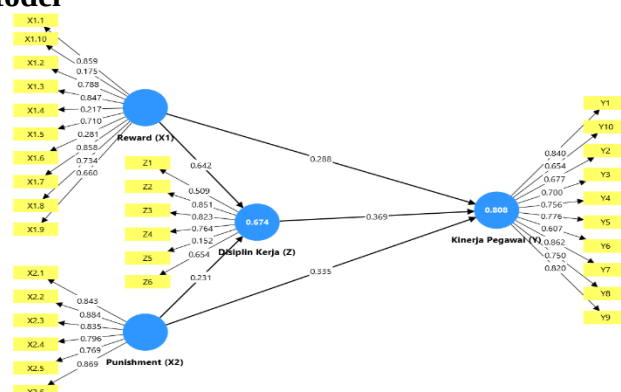
Tabel 3 Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Pembandingan	Keterangan
<i>Reward</i>	0.895	0.915	0.7	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.912	0.917	0.7	Reliabel
Disiplin Kerja	0.910	0.915	0.7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.793	0.794	0.7	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026).

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$.

Persamaan Outer Model



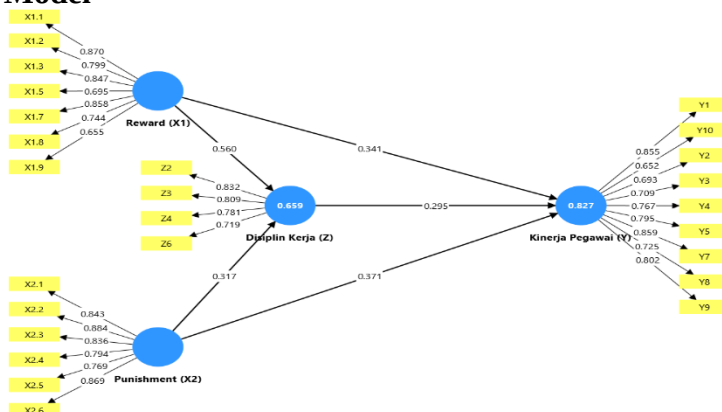
Tabel 4 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0.659	0.634
Kinerja Pegawai (Y)	0.827	0.807

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026).

Pada tabel 4. terlihat nilai *R-Square* konstruk disiplin kerja sebesar 0,659 atau sebesar 65,9%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk *reward* dan konstruk *punishment* dalam menjelaskan atau mempengaruhi disiplin kerja, sementara itu sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0.827 atau sebesar 82,7% yang mengabarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk *reward*, *punishment* dan disiplin kerja. sementara itu sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Inner Model



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural :

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 5 Pengaruh langsung (*Direct*)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Keterangan
Reward (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.560	0.538	0.152	3.689	0.000	Diterima
Punishment (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.317	0.346	0.155	2.050	0.040	Diterima
Reward (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.341	0.289	0.205	1.663	0.096	Ditolak
Punishment (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.371	0.375	0.151	2.459	0.014	Diterima
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.295	0.327	0.168	1.757	0.079	Ditolak

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026).

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja dan pengaruh konstruk *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3.689 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh dan signifikan *reward* terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.050 < 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh dan signifikan *punishment* terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.663 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh dan tidak signifikan *reward* terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.459 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh dan signifikan *punishment* terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t -statistik atau t -hitung dengan t -tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.757 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 6 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Keterangan
<i>Reward</i> (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.166	0.177	0.110	1.508	0.132	Hipotesis Ditolak
<i>Punishment</i> (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.094	0.115	0.082	1.139	0.094	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026).

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 4.14 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung konstruk *reward* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, dan konstruk *punishment* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

1. Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.14 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t -statistik atau t -hitung dengan t -tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.508 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 ditolak, dengan kata lain disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.14 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t -statistik atau t -hitung dengan t -tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.139 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 ditolak, dengan kata lain disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	<i>Reward</i> berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja	0.560	3.689 $> 1,96$	0.000 $< 0,05$	Diterima

H2	<i>Punishment</i> berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja	0.317	2.050 >1,96	0.040 <0,05	Diterima
H3	<i>Reward</i> berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	0.341	1.663 <1,96	0.096 >0,05	Ditolak
H4	<i>Punishment</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0.371	2.459 >1,96	0.014 <0,05	Diterima
H5	Disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	0.295	1.757 <1,96	0.079 >0,05	Ditolak
H6	Disiplin kerja tidak mampu memediasi <i>reward</i> terhadap kinerja pegawai	0.166	1.508 <1,96	0.132 >0,05	Tidak Memediasi
H7	Disiplin kerja tidak mampu memediasi <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai	0.094	1.139 <1,96	0.094 >0,05	Tidak Memediasi

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026)

1. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Harau. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang diterima pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan, meningkatkan kehadiran, serta menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anisa Fazni A.R, 2023) menyatakan terdapat pengaruh dan signifikan *reward* terhadap disiplin kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Bernada Olivia & Lestariningsih, 2022) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian menurut (Nindiyana & , Djoko Suprayetno, 2024), menyatakan *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Serta penelitian menurut (Utami, n.d.) menyatakan *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Harau. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sanksi atau hukuman terhadap pelanggaran aturan kerja mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bernada Olivia & Lestariningsih, 2022) menyatakan bahwa *punishment* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Dihan, Fereshti Nurdiana, 2020) menyatakan terdapat pengaruh *punishment* terhadap Disiplin Kerja menghasilkan pengaruh signifikan.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian menurut (Nindiyana & , Djoko Suprayetno, 2024), menyatakan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Serta penelitian menurut (Utami, n.d.) menyatakan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *reward* mampu meningkatkan disiplin kerja, namun belum secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut **(Rafli Wahyu Prasetya, Noveria Susijawati, 2026)**, menyatakan *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian menurut **(Rezky et al., 2023)** menyatakan *reward* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Jhon Fernos & Ega Zulfa Yolanda, 2025)** menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Saputra & Khair, 2025)** menyatakan bahwa *reward* memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sanksi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik guna menghindari konsekuensi negatif akibat pelanggaran aturan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Nadya Afrillah, 2025)** menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Fitriya Daulina, Achmad Efendi, 2024)** menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian menurut **(Rafli Wahyu Prasetya, Noveria Susijawati, 2026)**, menyatakan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian menurut **(Rezky et al., 2023)** menyatakan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut **(Ambo Uleng, Awaluddin, Anur Achsanuddin UA, 2023)** menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan pengaruh tidak signifikan. Serta penelitian menurut **(Ayu et al., 2024)** menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan pengaruh tidak signifikan.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Anisa Fazni A.R, 2023)** menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan pengaruh signifikan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Bernada Olivia & Lestariningsih, 2022)** menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau. Hal ini berarti bahwa meskipun *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja, peningkatan disiplin kerja tersebut belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Dihan, Fereshti Nurdiana, 2020)** menunjukkan disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja. Serta penelitian menurut **(Anisya Chaerunisa Sakinah, 2023)** menunjukkan disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai.

Namun tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Bernada Olivia & Lestariningsih, 2022)** menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi *reward* terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian menurut **(Kirie Stepania Ronting, Muh. Ichwan Musa,**

2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi *reward* terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja tidak memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau. Temuan ini menunjukkan bahwa *punishment* dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, namun tidak melalui peningkatan disiplin kerja.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh (Dihan, Fereshti Nurdiana, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian menurut (Anisya Chaerunisa Sakinah, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja pegawai.

Namun tidak sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh (Bernada Olivia & Lestariningsih, 2022) bahwa disiplin kerja dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian menurut (Kirie Stepania Ronting, Muh. Ichwan Musa, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Reward terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Harau.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Punishment terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Harau.
3. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan Reward terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau.
5. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau.
6. Disiplin kerja tidak mampu memediasi Reward terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau.
7. Disiplin kerja tidak mampu memediasi Punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Harau.

Saran

1. Bagi Kantor Camat Harau

Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Harau lebih mengoptimalkan sistem reward, baik finansial maupun non-finansial, dengan memperhatikan keadilan dan transparansi agar dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Penerapan punishment perlu dilakukan secara konsisten dan proporsional, sehingga mampu memberikan efek jera tanpa menurunkan motivasi kerja pegawai. Kantor Camat Harau diharapkan dapat memperkuat pengawasan dan evaluasi disiplin kerja secara berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat. Perlu adanya sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur sebagai dasar dalam pemberian reward dan punishment.

2. Bagi Pegawai Kantor Camat Harau

Pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Pegawai hendaknya menjadikan reward sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan punishment sebagai pembelajaran untuk memperbaiki perilaku kerja.

3. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan reward dan punishment terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada waktu-waktu berikutnya.

5. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai dokumentasi untuk menambah khasanah kepastakaan dalam upaya pengembangan keilmuan dan bahan studi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambo Ulong, Awaluddin, Anur Achsanuddin UA, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). 2(1), 420–429.
- Anisa Fazni A.R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. 2(4), 31–41.
- Anisya Chaerunisa Sakinah, M. P. (2023). P-ISSN: 2774-6291 e-ISSN: 2774-6534 Available online at <http://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index> pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening: studi kasus pt jumbo power in. 3(September), 840–849.
- Arifin, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Regional Secretariat Of City Of Parepare. 3, 1–10.
- Asas. (2023). Kinerja Pegawai dan Faktor yang Mempengaruhinya. Jurnal Manajemen Dan Organisasi. <https://doi.org/10.31219/osf.io/asas2023>
- Ayu, N., Sari, P., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya. 6(3), 1391–1400.
- Basrowi, H., & Dewi, W. R. (2024). Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.
- Bernada Olivia, D., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Dihan, Fereshti Nurdiana, F. H. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Sinar Galesong Pratama. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(1), 258–266. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.525>
- Fitriya Daulina, Achmad Efendi, D. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang, Volume 11 No 1, Januari 2023, page 1-9. Manajemen, 11(1), 1–9.
- Jhon Fernos, & Ega Zulfa Yolanda. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 5(3), 470–487. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2425>
- Kirie Stepania Ronting, Muh. Ichwan Musa, M. I. W. H. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. 2(1).
- Nadya Afrillah, Z. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

- Indri Plant Pks Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 355–366. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v5i1.1145>
- Nindiyana, B. N., & , Djoko Suprayetno, I. N. N. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Tabel 1 Data Kehadiran Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah dari bulan Juni – November Adapun pemberian reward di kantor. 2(4).
- Rafli Wahyu Prasetya, Noveria Susijawati, S. N. W. (2026). The effect of rewards and punishment systems on employee work productivity. 9(1), 1821–1833.
- Rezky, A., Amalia, A., & Maupa, H. (2023). The effect of reward and punishment on employee performance with work discipline as intervening. 1(5), 661–672.
- Saputra, A., & Khair, O. I. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Provinces Indonesia Area Univesitas Indonesia. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7), 12965–12977. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/view/4193/4256>
- Septiana, L., & Adinata, Y. (2022). Employee Work Discipline: The Effect of Reward and Punishment. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 11(1), 21–29. <https://doi.org/10.23960/jebe.v11i1.2022>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian. 72–107.
- Utami, R. F. (n.d.). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang Reni Fatmiya Utami Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM.