

HUBUNGAN ANTARA SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DENGAN DISPLIN KERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN (Studi Kasus:Pegawai)

J.E.Angelika Br.Nababan¹, Raya Panjaitan²

^{1,2} Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,Universitas HKBP Nommensen Medan
Jl. Sutomo No, 4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

Email: angelika.nababan@student.uhn.ac.id

ABSTRAK

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang efektivitas dan efisiensi organisasi, khususnya pada institusi pendidikan tinggi. Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi serta kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu mendorong perilaku kerja disiplin, salah satunya melalui penerapan sistem *Reward* dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh sistem *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan dalam merancang dan menerapkan kebijakan *Reward* dan *punishment* yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kata kunci: *Reward*, *punishment*, disiplin kerja, manajemen sumber daya manusia.

ABSTRACT

Employee work discipline is a crucial factor in supporting organizational effectiveness and efficiency, particularly in higher education institutions. Low levels of work discipline can negatively

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

impact organizational performance and service quality. Therefore, a human resource management system capable of encouraging disciplined work behavior is required, one of which is through the implementation of a Reward and punishment system. This study aims to analyze the relationship and influence of the Reward and punishment system on employee work discipline at HKBP Nommensen University, Medan. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The population in this study were all employees of HKBP Nommensen University Medan, with a sampling technique using saturated sampling, where all members of the population were used as research samples. Research data were obtained through the distribution of questionnaires compiled based on the indicators of each variable. Furthermore, the data were analyzed using validity and reliability tests to ensure the feasibility of the research instrument. Data analysis was carried out using correlation analysis and multiple linear regression, as well as hypothesis testing using t-test and F-test with a significance level of 0.05. The results of this study are expected to show that the Reward and punishment system has a positive and significant relationship with employee work discipline, both partially and simultaneously. These findings are expected to provide theoretical contributions in the development of human resource management studies and provide practical implications for the management of HKBP Nommensen University Medan in designing and implementing more effective Reward and punishment policies to improve employee work discipline.

Keywords: Reward, punishment, work discipline, human resource management.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku dan kinerja pegawai. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin kerja, karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja yang baik akan mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga berdampak langsung pada keberhasilan organisasi.

Namun, dalam praktiknya masih banyak institusi yang menghadapi permasalahan rendahnya disiplin kerja pegawai, termasuk di lingkungan perguruan tinggi. Bentuk permasalahan tersebut antara lain keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Kondisi serupa juga ditemukan di Universitas HKBP Nommensen Medan, di mana berdasarkan observasi awal terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja dan kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tentu dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan citra institusi secara keseluruhan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah melalui penerapan sistem *Reward* dan *punishment*. *Reward* diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan disiplin, sedangkan *punishment* diberikan kepada pegawai yang melakukan

pelanggaran. Menurut Hasibuan (2016), *Reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sementara *punishment* yang proporsional dapat menimbulkan efek jera sehingga pegawai lebih disiplin. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* yang diterapkan secara adil dan konsisten berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai (Suryani, 2018; Siregar, 2019).

Universitas HKBP Nommensen Medan telah menerapkan sistem *Reward* dan *punishment* sebagai bagian dari kebijakan MSDM. Namun, efektivitas sistem tersebut masih perlu dikaji, mengingat masih adanya permasalahan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara sistem *Reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan Universitas HKBP Nommensen Medan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah penerapan sistem *Reward* berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan?
2. Apakah penerapan sistem *punishment* berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan?
3. Sejauh mana sistem *Reward* berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan?
4. Sejauh mana sistem *punishment* berpengaruh terhadap penurunan pelanggaran disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan?
5. Apakah sistem *Reward* dan *punishment* secara simultan berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan?

TUJUAN ARTIKEL

1. Untuk mengetahui hubungan signifikan antara penerapan sistem *Reward* dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh sistem *Reward* terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Untuk menganalisis sejauh mana sistem *punishment* berpengaruh terhadap penurunan pelanggaran disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.
4. Untuk menganalisis sistem *Reward* dan *punishment* secara simultan berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja tenaga kerja agar tercapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016), MSDM bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Dalam konteks organisasi pendidikan, MSDM memiliki peranan penting karena kualitas sumber daya manusia sangat menentukan mutu layanan dan pencapaian visi institusi. Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah pengelolaan disiplin kerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan yang ada, yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari.

Disiplin kerja yang baik ditandai dengan ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap kebijakan organisasi. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Sistem Reward

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas prestasi, kinerja, atau perilaku kerja yang baik. *Reward* dapat berupa finansial maupun non-finansial. Menurut Mangkunegara (2017), *Reward* bertujuan untuk memotivasi pegawai agar mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

Bentuk *Reward* antara lain gaji, bonus, insentif, penghargaan, promosi jabatan, serta pengakuan dari pimpinan. Pemberian *Reward* yang adil dan transparan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Sistem Punishment

Punishment adalah sanksi atau hukuman yang diberikan kepada pegawai akibat pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Rivai (2018), *punishment* bertujuan untuk memperbaiki perilaku pegawai, mencegah terulangnya pelanggaran, serta menjaga ketertiban dalam organisasi.

Punishment harus diberikan secara adil, proporsional, dan konsisten agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya motivasi kerja. Jika diterapkan dengan tepat, *punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dan menekan tingkat pelanggaran kerja.

Hubungan Sistem Reward dan Punishment dengan Disiplin Kerja

Sistem *Reward* dan *punishment* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. *Reward* berfungsi sebagai penguatan positif bagi perilaku disiplin, sedangkan *punishment* berfungsi sebagai pengendalian terhadap perilaku menyimpang.

Penerapan sistem *Reward* dan *punishment* yang seimbang dan konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, adil, dan kondusif. Dengan demikian, pegawai akan terdorong untuk mematuhi aturan dan meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai sistem *Reward* dan *punishment* serta kaitannya dengan disiplin kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Reward* dan *punishment* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai.

Suryani (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pemberian penghargaan yang adil serta sanksi yang tegas mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Reward* dan *punishment* merupakan instrumen penting dalam meningkatkan disiplin kerja.

Siregar (2019) meneliti hubungan sistem penghargaan dan sanksi dengan disiplin kerja pegawai dan menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang menerima penghargaan atas kinerja dan kedisiplinannya cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih patuh terhadap aturan.

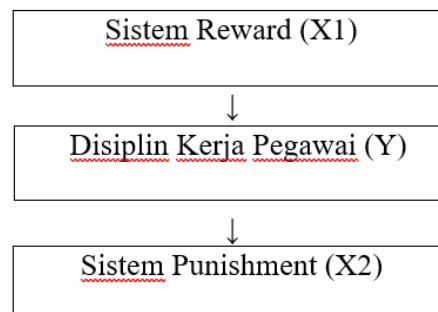
Putra (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pemberian *Reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Pratama (2019) yang menyimpulkan bahwa sistem *Reward* berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Sementara itu, Wulandari (2021) menemukan bahwa *punishment* memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan tingkat pelanggaran disiplin kerja. Penerapan sanksi yang konsisten dan proporsional terbukti efektif dalam memperbaiki perilaku kerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Lestari (2020) yang menyatakan bahwa penerapan *punishment* yang konsisten memiliki hubungan signifikan dengan disiplin kerja karyawan.

Penelitian Hidayat dan Nasution (2022) menunjukkan bahwa *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai instansi pemerintah. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara penghargaan dan sanksi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Penelitian Setiawan (2022) dan Lubis (2023) juga memperkuat hasil tersebut dengan menyimpulkan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* memiliki keterkaitan yang kuat dengan disiplin kerja pegawai. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan tersebut di lingkungan perguruan tinggi, khususnya di Universitas HKBP Nommensen Medan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah penelitian (research gap) tersebut.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting dalam menunjang efektivitas dan kinerja organisasi, khususnya pada institusi pendidikan tinggi. Tingkat disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta komitmen terhadap organisasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, organisasi perlu menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif, salah satunya melalui penerapan sistem *Reward* dan *punishment*.

Sistem *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja dan perilaku kerja yang baik. Pemberian *Reward* berfungsi sebagai penguatan positif yang dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong pegawai untuk mempertahankan perilaku disiplin. Pegawai yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan.

Sebaliknya, sistem *punishment* berfungsi sebagai alat pengendalian terhadap perilaku kerja yang menyimpang. *Punishment* diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku, mencegah terulangnya pelanggaran, serta menciptakan ketertiban dalam lingkungan kerja. Penerapan *punishment* yang adil, proporsional, dan konsisten diharapkan mampu menekan tingkat pelanggaran disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, sistem *Reward* dan *punishment* dipandang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penerapan kedua sistem tersebut secara seimbang dan konsisten diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif, sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Sistem *Reward* berhubungan secara positif dan signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.

H2: Sistem *punishment* berhubungan secara positif dan signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.

H3: Sistem *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.

H4: Sistem *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap penurunan pelanggaran disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.

H5: Sistem *Reward* dan *punishment* secara simultan berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Jenis penelitian asosiatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel, yaitu sistem *Reward* dan *punishment* sebagai variabel independen serta disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependen. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana hubungan dan pengaruh sistem *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan, baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan dan jenis penelitian ini dinilai sesuai untuk memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antarvariabel yang diteliti serta sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas HKBP Nommensen Medan, Kota Medan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa universitas tersebut telah menerapkan sistem *Reward* dan *punishment* dalam pengelolaan sumber daya manusia, namun masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, lokasi ini dinilai relevan untuk mengkaji hubungan sistem *Reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja pegawai.

Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan September 2025 sampai dengan Januari 2026. Rentang waktu tersebut mencakup tahap persiapan penelitian, penyusunan dan penyebaran instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan serta analisis data, hingga penyusunan artikel jurnal.

Populasi dan Sampel/ Subjek Penelitian

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, yang terdiri dari tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan yang aktif bekerja pada periode penelitian. Seluruh pegawai tersebut dipilih sebagai populasi penelitian karena secara langsung terlibat dalam pelaksanaan aktivitas organisasi serta menjadi subjek yang terdampak oleh penerapan sistem *Reward* dan *punishment* di lingkungan Universitas HKBP Nommensen Medan.

Pemilihan seluruh pegawai sebagai populasi bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh dan representatif mengenai hubungan sistem *Reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan.

Berdasarkan data pegawai dari jumlah 10 fakultas sebagai berikut :

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis : ± 31 orang
- Fakultas Kedokteran : ± 15 orang
- Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) : ± 90 orang
- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) : ± 14 orang
- Fakultas Pertanian : ± 23 orang
- Fakultas Teknik : ± 30 orang
- Fakultas Peternakan : ± 20 orang
- Fakultas Bahasa dan Seni : ± 15 orang
- Fakultas Hukum : ± 12 orang
- Fakultas Psikologi : ± 15 orang

Sehingga total populasi pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan diperkirakan berjumlah ± 265 orang. Populasi ini dipilih karena untuk memperoleh hasil penelitian yang menyeluruh dan representatif, mengingat karakteristik pegawai yang tersebar di berbagai fakultas dengan latar belakang tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Dengan melibatkan seluruh pegawai, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi disiplin kerja secara utuh di lingkungan Universitas HKBP Nommensen Medan.

b. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Penggunaan teknik sampling jenuh dilakukan karena jumlah populasi pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan relatif terjangkau, yaitu sekitar ± 265 orang, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi untuk dijadikan responden penelitian. Selain itu, teknik ini dipilih untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan representatif, serta untuk meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (sampling error).

Dengan melibatkan seluruh pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sampel penelitian, diharapkan data yang diperoleh mampu menggambarkan secara menyeluruh hubungan dan pengaruh sistem *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Universitas HKBP Nommensen Medan.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Termasuk pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan
2. Terikat pada kebijakan institusi

3. Memiliki pengalaman bekerja
4. Bersedia menjadi responden penelitian dengan kuesioner

Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian, yaitu seluruh pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel sistem *Reward*, sistem *punishment*, dan disiplin kerja pegawai, serta diukur menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang relevan dengan penelitian, seperti data kepegawaian Universitas HKBP Nommensen Medan, dokumen resmi institusi, serta literatur berupa buku dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, *Reward*, *punishment*, dan disiplin kerja. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner sebagai teknik utama, yang disebarkan kepada responden selama periode penelitian, serta melalui studi dokumentasi untuk memperoleh data pendukung yang diperlukan. Penggunaan kombinasi teknik pengumpulan data tersebut diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat dan komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun secara terstruktur berdasarkan indikator masing-masing variabel dan disebarkan kepada responden secara langsung maupun melalui media daring. Responden diminta untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan persepsi mereka.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu

- 1 sangat tidak setuju,
- 2 tidak setuju,
- 3 netral,
- 4 setuju,
- 5 dan sangat setuju.

Skala ini digunakan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian serta mempermudah peneliti dalam melakukan pengolahan dan analisis data secara kuantitatif.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan makna setiap variabel penelitian secara operasional agar dapat diukur dan dianalisis secara empiris. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Sistem <i>Reward</i> (X ₁)	Sistem penghargaan yang diberikan oleh universitas kepada pegawai atas kinerja, prestasi, dan perilaku kerja yang disiplin	Pemberian bonus atau insentif, penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan promosi jabatan, pengakuan dan apresiasi dari pimpinan	Likert

Sistem <i>Punishment</i> (X₂)	Sistem sanksi yang diberikan kepada pegawai atas pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku	Teguran lisan, peringatan tertulis, sanksi administratif, konsistensi penerapan sanksi	Likert
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	Tingkat kepatuhan dan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan serta melaksanakan tanggung jawab kerja	Kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Penggunaan SPSS bertujuan untuk membantu pengolahan data secara statistik agar hasil analisis lebih akurat, objektif, dan mudah diinterpretasikan. Tahapan analisis data menggunakan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis diawali dengan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai *r* tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dianalisis menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan analisis korelasi menggunakan SPSS untuk mengetahui hubungan antara sistem *Reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja pegawai. Analisis ini digunakan untuk melihat tingkat keeratan dan arah hubungan antarvariabel penelitian.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai. Analisis regresi ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah:

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

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji *F* untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Seluruh pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil analisis data menggunakan SPSS selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan konsisten dalam mengukur variabel sistem *Reward*, sistem *punishment*, dan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, ditemukan bahwa sistem *Reward* memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem *Reward*, maka tingkat disiplin kerja pegawai cenderung meningkat. Selain itu, sistem *punishment* juga menunjukkan hubungan positif dengan disiplin kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa penerapan sanksi yang tegas dan konsisten berperan dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian *Reward* yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendorong pegawai untuk berperilaku disiplin. Di sisi lain, penerapan *punishment* yang proporsional dan konsisten mampu menekan tingkat pelanggaran disiplin kerja. Kombinasi antara *Reward* dan *punishment* yang diterapkan secara seimbang menciptakan lingkungan kerja yang tertib, adil, dan kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa *Reward* berfungsi sebagai penguatan positif, sedangkan *punishment* berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa sistem *Reward* dan *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan sistem *Reward* dan *punishment* yang efektif di Universitas HKBP Nommensen Medan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan sistem *Reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem *Reward* memiliki hubungan dan pengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja mampu meningkatkan motivasi serta mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan menjalankan tugas dengan lebih disiplin.

Selain itu, sistem *punishment* juga terbukti memiliki hubungan dan pengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penerapan sanksi yang tegas, proporsional, dan konsisten mampu menekan tingkat pelanggaran disiplin kerja serta mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap kebijakan dan aturan yang berlaku di lingkungan universitas.

Secara simultan, sistem *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pemberian penghargaan dan sanksi merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, adil, dan kondusif. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, dan penelitian ini memperkuat teori serta hasil penelitian terdahulu mengenai peran *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Saran

Bagi pihak manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan, disarankan untuk terus meningkatkan dan menyempurnakan penerapan sistem *Reward* dengan memperhatikan prinsip keadilan, transparansi, dan kesesuaian dengan kinerja serta perilaku disiplin pegawai. Pemberian *Reward* yang tepat diharapkan dapat menjadi motivasi positif bagi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja.

Selain itu, penerapan sistem *punishment* perlu dilakukan secara konsisten dan proporsional sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Penegakan aturan yang jelas dan tegas diharapkan dapat mencegah terulangnya pelanggaran disiplin serta menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja.

Bagi pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab dalam menaati peraturan kerja serta menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga tercipta budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Nasution, S. (2022). Pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 145-156.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lestari, D. (2020). Pengaruh penerapan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 55-63.
- Lubis, A. (2023). Hubungan sistem *Reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 25-34.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. W. (2016). *Human resource management*. New Jersey: Pearson Education.
- Pratama, R. (2019). Pengaruh sistem *Reward* terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 98-107.
- Putra, A. (2020). Pengaruh *Reward* terhadap disiplin kerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 41-50.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, B. (2022). Analisis sistem *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2), 88-97.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, F. (2019). Hubungan sistem penghargaan dan sanksi dengan disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 60-69.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. (2018). Pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 120-129.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, R. (2021). Pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(2), 75-84.