

**PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRI DIREKTORAT  
LALU LINTAS POLDA SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**TRIOGA ANGGARA**

**NPM 2201110079**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

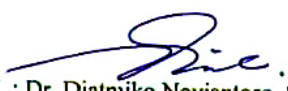
**2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Trioga Anggara  
 Nomor Pokok/NPM : 2201110079  
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi


Tanggal 16/4/2026 Pembimbing I :   
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.  
 NIDN : 0110117240

Tanggal 16/4/2026 Pembimbing II :   
Yunidar Erlina, S.E., M.Si.  
 NIDN : 0230066302


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



  
Dr. Hj. Misy Mikiat, S.E., M.Si, AK CA, CSRS  
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

  
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
 NIDN : 0226028303

ii


095/PS/DFEB/26

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Trioga Anggara  
Nomor Pokok/NPM : 2201110079  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan

Penguji Skripsi

Tanggal 16/4/2026 Ketua Penguji :  : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.  
NIDN : 0110117240

Tanggal 16/4/2026 Penguji I :  : Yunidar Erlina, S.E., M.Si.  
NIDN : 0230066302

Tanggal 16/4/2026 Penguji 2 :  : Syahyuni, S.E., M.M.  
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
: Dr. H. Masry Mikial, S.E., M.Si AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi  
  
: Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si  
NIDN : 0226028303

iii

95/PS/DFEB/26

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

*Mungkin kamu tak seberuntung orang lain tapi orang lain belum tentu sekuat dirimu sesulit apapun jalannya jangan pernah berpikir untuk menyerah.*

**(Penulis)**

*Jangan menyerah hanya karena kemungkinan berhasil 1% dan kemungkinan gagal 99% selagi kemungkinan belum 0% semua masih bisa terjadi.*

**(Hiruma Yoichi)**

*Semua ada waktunya jangan membandingkan hidupmu dengan orang lain, tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan, mereka bersinar saat waktunya tiba.*

**(Rikudo Sennin)**

*Setiap orang mempunyai gilirannya masing-masing, bersabarlah dan tunggulah giliranmu.*

**(Gol D Roger)**

### **Persembahan :**

Skripsi ini aku persembahkan untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Trioga Anggara  
NPM : 2201110079  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 13 April 2026

Penulis



Trioga Anggara

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan ”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara moril maupun material, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Kedua orang tua dan saudara-sauadraku yang telah memberikan motivasi, doa, serta dukungan penuh kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Direktur dan seluruh personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera selatan yang telah membantu saya dalam penelitian ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Tridinanti yang telah membantu dalam proses Belajar Mengajar selama masa perkuliahan.

10. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini tentu masih terdapat banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari para Dosen Penguji dan Dosen Pembimbing. Penulis berharap semoga apa yang telah penulis tuliskan dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat di bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan kembali lebih lanjut.

Palembang, 2026

Penulis

Trioga Anggara

## DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
RIWAYAT HIDUP .....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Kajian Teori.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.1.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	. Error! Bookmark not defined.
2.1.2.3	Tujuan Penilaian Kinerja	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.2.4	Dimensi Dan Indikator Kinerja	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.3	Reward	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.3.1	Pengertian Reward	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.3.2	Bentuk-Bentuk Reward	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.3.3	Tujuan Pemberian Reward	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward	.... Error! Bookmark not defined.
2.1.3.5	Dimensi Dan Indikator Reward	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.4	Punishment	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.4.1	Pengertian Punishment	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.4.2	Jenis-Jenis Punishment	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.4.3	Tujuan Punishment	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Punishment	....Error! Bookmark not defined.
2.1.4.5	Dimensi Dan Indikator Punishment	... Error! Bookmark not defined.
2.1.5	Motivasi kerja	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.5.1	Pengertian Motivasi Kerja	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.5.2	Tujuan Motivasi	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.5.3	Jenis-Jenis Motivasi	..... Error! Bookmark not defined.
2.1.5.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	.. Error! Bookmark not defined.
2.1.5.5	Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja	..... Error! Bookmark not defined.
2.2	Penelitian Terdahulu	..... Error! Bookmark not defined.

2.3 Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Hipotesis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.1 Tempat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.2 Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1 Sumber Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.1 Populasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.2 Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.3 Teknik Sampling .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Rancangan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.1 Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2 Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7 Uji Instrument.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.1 Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.3 Uji Heteroskedestisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.9 Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.10 Uji Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.10.1 Uji F (Uji Secara Simultan).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.10.2 Uji T (Uji Secara Parsial) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1 Struktur Organisasi Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2 Profil Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3 Visi dan Misi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Ditlantas Polda Sumsel ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.2 Jenis Kelamin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3 Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3 Pendidikan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3 Hasil Uji Instrument Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.2 Uji Reabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.4.1 Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.3 Uji Heteroskedestisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5 Hasil Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.1 Uji Simultan ( Uji F ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.2 Uji Parsial ( Uji T ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7 Hasil Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1 Kesimpulan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2 Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	14



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Reward yang di berikan kepada Personel Ditlantas Polda Sumsel .....	4
Tabel 1.2 Punishment yang diberikan kepada Personel Ditlantas Polda Sumsel....	5
Tabel 1.3 Kegiatan Personel Ditlantas Polda Sumatera Selatan (2021-2024) .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.1 Waktu Penelitan.....	40
Tabel 3.2 Jumlah Personel Polri Ditlantas Polda Sumsel Berdasarkan Pendidikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.5 Skala Likert Pengukuran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Reward ( $X_1$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Punishment ( $X_2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Personel (Y) ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.12 Analisis Koefisien Korelasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.14 Hasil Uji F ( Simultan ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel 4.15 Hasil Uji T ( Parsial ) ..... **Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedestisitas .....	80

## **ABSTRAK**

**Trioga Anggara, Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan. (Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. dan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si.)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan.. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan dari 74 responden Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan., dengan teknik sampling. Instrumen berupa kuesioner Skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji-uji statistik klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel ( $F$  hitung 15.354,  $sig = 0,000 < 0,05$ ), serta uji  $t$  menunjukkan bahwa reward ( $t = 4.459$ ,  $sig=0,000$ ), punishment ( $t = 2.836$ ,  $sig = 0,006$ ), dan motivasi kerja ( $t = 4.799$ ,  $sig = 0,000$ ) berpengaruh signifikan secara parsial.

**Kata Kunci : Reward, Punishment, Motivasi Kerja, Kinerja Personel**

## **ABSTRAC**

***Trioga Anggara, The Effect of Reward, Punishment, and Work Motivation on the Performance of Police Personnel at the Traffic Directorate of the South Sumatra Regional Police. (Supervised by Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. and Yunidar Erlina, S.E., M.Si.)***

*This study aims to analyze the effect of reward, punishment, and work motivation on the performance of police personnel at the Traffic Directorate of the South Sumatra Regional Police. The research method used in this study is quantitative. Data were collected from 74 respondents consisting of police personnel at the Traffic Directorate of the South Sumatra Regional Police through a sampling technique. The research instrument was a Likert scale questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression analysis along with classical statistical assumption tests.*

*The results of the study indicate that reward, punishment, and work motivation have a significant effect on the performance of police personnel at the Traffic Directorate of the South Sumatra Regional Police. This is evidenced by the results of the F-test, which show a significant simultaneous effect of reward, punishment, and work motivation on personnel performance ( $F$  value = 15.354, sig = 0.000 < 0.05). Furthermore, the t-test results indicate that reward ( $t$  = 4.459, sig = 0.000), punishment ( $t$  = 2.836, sig = 0.006), and work motivation ( $t$  = 4.799, sig = 0.000) each have a significant partial effect on personnel performance.*

***Keywords: Reward, Punishment, Work Motivation, Personnel Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

TRIOGA ANGGARA, dilahirkan di Palembang pada tanggal 03 agustus 2000 dari Bapak Hermanto dan Ibu Sumiati, anak ke 3 dari 4 bersaudara.

Pendidikan formal penulis dimulai dari Sekolah Dasar (SD) Negeri 132 Palembang dan lulus pada tahun 2012. Pendidikan selanjutnya ditempuh di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 46 Palembang dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Palembang dan menyelesaikannya pada tahun 2018. Selanjutnya penulis meneruskan pendidikan Strata 1 (S-1) di fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam seluruh sendi kehidupan manusia, baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial, budaya, maupun teknologi. Globalisasi tidak hanya menciptakan keterbukaan dan kemudahan dalam pertukaran informasi, barang, dan jasa, tetapi juga menghadirkan tantangan berupa meningkatnya persaingan antarnegara dalam berbagai sektor. Persaingan tersebut menuntut setiap negara untuk mampu meningkatkan keunggulan kompetitif melalui penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Dalam konteks ini, SDM memiliki peran sentral karena menjadi faktor penggerak utama bagi seluruh proses pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Negara yang memiliki SDM berkualitas, kreatif, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja akan mampu bertahan dan bersaing di tengah dinamika global yang berubah sangat cepat. Sebaliknya, negara yang gagal mengembangkan SDM-nya akan tertinggal dalam arus transformasi global yang semakin kompetitif.

Di Indonesia, fenomena globalisasi mendorong pemerintah untuk melakukan berbagai upaya strategis dalam meningkatkan kualitas dan daya saing SDM nasional. Pemerintah menyadari bahwa keberhasilan pembangunan nasional tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya alam atau infrastruktur, tetapi sangat ditentukan oleh kapasitas manusia yang mampu mengelola, memanfaatkan, dan mengembangkan potensi tersebut secara efektif. Oleh karena itu, berbagai

kebijakan pembangunan diarahkan untuk memperkuat profesionalisme aparatur negara melalui reformasi birokrasi, peningkatan kompetensi, serta penegakan etika dan disiplin kerja. Aparatur pemerintahan diharapkan memiliki kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Dalam hal ini, lembaga pemerintahan dituntut untuk terus berbenah agar mampu memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel sebagai wujud tanggung jawab kepada masyarakat.

Salah satu lembaga yang memiliki peran vital dalam mendukung stabilitas nasional dan ketertiban sosial adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sebagai institusi penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, Polri memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan serta menegakkan supremasi hukum di Indonesia. Profesionalisme dan integritas personel Polri menjadi tolak ukur penting keberhasilan institusi ini dalam membangun kepercayaan publik. Tugas-tugas Polri yang semakin kompleks di era modern menuntut setiap personelnya untuk tidak hanya memiliki kemampuan teknis dan operasional, tetapi juga kecerdasan emosional, etika profesi, serta semangat pengabdian yang tinggi. Polri dituntut mampu menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kejahatan konvensional hingga kejahatan berbasis teknologi, serta melaksanakan pelayanan publik dengan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Dalam konteks kelembagaan Polri, khususnya pada Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Sumatera Selatan, kinerja personel memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik, penegakan hukum di jalan raya, serta upaya mewujudkan keamanan dan keselamatan berlalu lintas.

Tugas-tugas tersebut menuntut ketelitian, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan adaptif terhadap dinamika sosial dan perkembangan teknologi transportasi yang terus berubah. Namun, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di lingkungan Ditlantas Polda Sumsel, masih ditemukan indikasi adanya penurunan kinerja pada sebagian personel. Fenomena ini terlihat dari beberapa aspek seperti menurunnya kedisiplinan waktu, keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi, kurangnya responsivitas terhadap pelayanan masyarakat, hingga ketidaksesuaian antara target dan realisasi kegiatan operasional.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja personel belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perhatian serius dari pimpinan, terutama dalam aspek pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja personel adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat bagi seseorang untuk bekerja dengan sebaik mungkin guna mencapai hasil optimal. Personel yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari pimpinan untuk menumbuhkan dan menjaga motivasi kerja anggota agar mereka tetap bersemangat dalam melayani masyarakat.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang tidak kalah penting adalah reward (penghargaan) dan punishment (hukuman). Dalam sistem pembinaan sumber daya manusia Polri, kedua aspek ini telah diatur secara jelas melalui Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 3 Tahun 2011 tentang pemberian penghargaan di lingkungan Polri dan Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Polri,

serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri.

Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa pemberian penghargaan (reward) diberikan kepada anggota Polri yang menunjukkan prestasi, dedikasi, atau keberhasilan dalam pelaksanaan tugas.

**Tabel 1.1**  
**Reward yang di berikan kepada Personel Ditlantas Polda Sumsel**

No	Reward / Penghargaan	Keterangan
1	Piagam penghargaan	Diberikan kepada anggota yang menunjukkan prestasi, dedikasi, atau keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan pengabdian.
2	Kenaikan pangkat luar biasa (KPLB)	Peningkatan pangkat diberikan kepada anggota yang berjasa luar biasa dalam pelaksanaan tugas kepolisian.
3	Tanda penghargaan / tanda jasa	Penghargaan simbolik atas prestasi kerja, keberanian, atau pengabdian yang luar biasa.
4	Pemberian kesempatan pendidikan dan penugasan khusus	Anggota berprestasi mendapat prioritas mengikuti pendidikan, pelatihan, atau penugasan kehormatan.
5	Pujian lisan / tertulis dari atasan	Diberikan kepada anggota yang melaksanakan tugas dengan hasil di atas standar dan tanpa pelanggaran.

*Sumber : Ditlantas Polda Sumsel (2026)*

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa reward yang di berikan oleh Ditlantas Polda Sumsel kepada personel berupa kenaikan pangkat luar biasa, piagam penghargaan, tanda kehormatan, atau bentuk apresiasi lainnya. Pemberian reward

ini dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi dan rasa bangga bagi anggota agar terus meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap institusi.

Sementara itu, pemberian punishment diatur untuk menegakkan kedisiplinan dan tanggung jawab personel dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan PP Nomor 2 Tahun 2003, pelanggaran disiplin dapat dikenai sanksi berupa teguran, penundaan kenaikan pangkat, mutasi, hingga pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH).

Adapun bentuk punishment yang diberikan Ditlantas Polda Sumsel kepada Personel sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Punishment yang diberikan kepada Personel Ditlantas Polda Sumsel**

No	Punishment / Hukuman	Keterangan
1	Teguran lisan atau tertulis dari atasan langsung	Diberikan kepada personel yang melakukan pelanggaran ringan seperti keterlambatan apel, tidak mengenakan atribut lengkap, atau kelalaian kecil saat bertugas di lapangan.
2	Penundaan hak (kenaikan pangkat/gaji berkala)	Diterapkan bagi personel yang berulang kali melanggar aturan kedinasan, seperti absen tanpa izin, keterlambatan laporan, atau kurang tanggung jawab terhadap tugas pelayanan lalu lintas.
3	Penempatan khusus untuk pembinaan disiplin	Hukuman pembinaan yang bersifat edukatif, biasanya dilakukan di bawah pengawasan langsung pimpinan selama jangka waktu tertentu. Tujuannya untuk memperbaiki kedisiplinan dan perilaku kerja.

No	Punishment / Hukuman	Keterangan
4	Sanksi etik berupa pernyataan tidak puas atau permintaan maaf terbuka	Diterapkan bagi personel yang melanggar etika profesi, seperti sikap tidak sopan terhadap masyarakat, perilaku arogansi, atau pelanggaran citra Polri di media sosial.
5	Mutasi pembinaan (dipindahkan ke fungsi non-teknis)	Bentuk punishment non-punitif bagi anggota yang sering melakukan pelanggaran kedinasan ringan–sedang, dengan tujuan pembinaan kepribadian dan profesionalisme.
6	Pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH)	Hukuman terberat yang diterapkan untuk pelanggaran berat seperti penyalahgunaan wewenang, tindak pidana, atau pelanggaran etika berat yang merusak nama baik institusi. Jarang terjadi di Ditlantas, tapi tetap diatur sebagai bentuk pengendalian disiplin.

Sumber : Ditlantas Polda Sumsel (2026)

Tabel 1.2 menunjukkan bentuk punishment yang diberikan oleh Ditlantas Polda Sumsel kepada personel. Tujuan utama penerapan punishment bukan semata-mata untuk menghukum, tetapi untuk memperbaiki perilaku dan membentuk personel yang lebih profesional, patuh terhadap aturan, dan berintegritas.

Dalam praktiknya di lingkungan Ditlantas Polda Sumsel, sistem reward dan punishment sudah diterapkan, namun berdasarkan pengamatan penulis, pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan seimbang. Berdasarkan wawancara informal dengan beberapa personel, sebagian menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan terkadang belum sebanding dengan beban kerja yang dijalankan, sementara penegakan disiplin berlangsung cukup ketat. Ketidakseimbangan ini

dapat memengaruhi semangat dan motivasi kerja, serta berdampak terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat penulis dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Ditlantas Polda Sumsel pada bulan Oktober 2025 mengenai perencanaan kegiatan dan realisasi kegiatan, dimana merupakan hasil kerja personel di lapangan yang di lakukan dari tahun 2021 – 2024 :

**Tabel 1.3**

**Kegiatan Personel Ditlantas Polda Sumatera Selatan (2021-2024)**

Tahun	Jumlah Perencanaan Kegiatan / Tahun	Jumlah Realisasi Kegiatan / Tahun	Persentase Kegiatan yang tidak terealisasi (%)
2021	97	94	3,09 %
2022	112	106	5,35 %
2023	121	111	8.26 %
2024	128	114	10,93 %

*Sumber : Ditlantas Polda Sumsel (2026)*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat persentase kegiatan yang tidak terealisasi meningkat setiap tahunnya. Adapun perencanaan kegiatan yang tidak terealisasi diantaranya yaitu kegiatan bantuan sosial (Bansos), kegiatan ini biasanya diadakan setiap bulannya dalam rangka mendukung kesejahteraan masyarakat namun kenyataannya dalam beberapa tahun terakhir kegiatan bansos hanya diadakan beberapa bulan sekali. Selanjutnya ada kegiatan patroli malam, kegiatan patroli malam dilakukan untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pengguna jalan, kegiatan patroli malam seharusnya dilakukan disetiap malamnya namun pada faktanya dalam beberapa tahun terakhir kegiatan patroli malam hanya di lakukan sekali dalam seminggu yaitu pada malam minggu, karena

pada malam minggu lalu lintas di jalan raya umumnya lebih padat karena aktivitas masyarakat meningkat dibandingkan malam-malam lainnya. Kemudian kegiatan lain yang tidak terealisasi adalah kegiatan penindakan pelanggaran lalu lintas yaitu dengan memberikan sanksi berupa tilang, dalam hal ini personel diminta untuk menindak pelanggar lalu lintas dengan memberikan tilang yang kemudian dari hasil penindakan tersebut personel juga diwajibkan untuk membuat laporan dan melaporkan hasilnya pada pimpinan. Namun pada kenyataannya di lapangan kegiatan tersebut cenderung tidak dilakukan oleh personel karena personel menganggap kegiatan tersebut membebani mereka.

Berdasarkan penuturan dari salah satu Pejabat Utama (PJU) di Ditlantas Polda Sumsel yang penulis wawancarai secara informal, faktor-faktor penyebabnya antara lain rendahnya motivasi, ketidakseimbangan antara reward dan punishment, serta beban kerja yang tinggi tanpa dukungan penghargaan yang memadai.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam, penulis juga melakukan observasi dan wawancara langsung kepada beberapa personel Ditlantas Polda Sumatera Selatan untuk memperoleh informasi umum mengenai kondisi sistem penghargaan, penerapan hukuman, dan tingkat motivasi kerja di lingkungan Ditlantas Polda Sumsel.

Dari hasil observasi dan wawancara lapangan tersebut, diketahui bahwa sistem punishment di lingkungan kerja tergolong cukup tinggi, sementara sistem reward dan motivasi kerja masih dirasakan kurang maksimal. Beberapa anggota menyampaikan bahwa penghargaan terhadap kinerja sering kali belum diberikan secara merata, sedangkan sanksi terhadap pelanggaran diterapkan cukup tegas.

Kondisi ini menimbulkan kesan bahwa apresiasi dan pembinaan belum berjalan secara seimbang. Lebih lanjut, sebagian personel juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja mereka menurun akibat beban tugas yang cukup tinggi tanpa diimbangi penghargaan yang memadai. Hal ini berdampak pada semangat kerja dan kedisiplinan dalam melaksanakan kegiatan pelayanan lalu lintas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem reward, punishment dan motivasi di lingkungan Ditlantas Polda Sumsel belum sepenuhnya berjalan secara seimbang. Pemberian penghargaan sering kali dirasakan belum sebanding dengan beban dan risiko pekerjaan yang dijalankan oleh personel, sedangkan penegakan disiplin melalui punishment diterapkan dengan cukup ketat. Kondisi ini berdampak pada penurunan motivasi kerja serta menurunnya capaian kinerja yang tercermin dari tingkat realisasi kegiatan yang tidak optimal dalam beberapa tahun terakhir.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan dan swasta, namun kajian yang secara spesifik meneliti hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks institusi kepolisian, khususnya di Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan, masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian baik dari segi konteks maupun implementasi kebijakan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Polri. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Polri,

sehingga hasilnya dapat menjadi dasar bagi peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia di tubuh Kepolisian Republik Indonesia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah ada pengaruh Reward ( $X_1$ ), Punishment ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja ( $Y$ ) Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan ?
2. Apakah ada pengaruh Reward ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan ?
3. Apakah ada pengaruh Punishment ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan ?
4. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Reward ( $X_1$ ), Punishment ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan.

2. Pengaruh Reward ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Punishment ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Personel Polri Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan :

1. Dapat memperkaya dan memperluas kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel di lembaga kepolisian.
2. Dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa di lingkungan organisasi pemerintahan atau instansi penegak hukum.
3. Memperkuat pemahaman bahwa penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang berkeadilan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 tentang kode etik profesi polri dan Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 3 tahun 2011 tentang pemberian penghargaan polri serta Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota polri, memiliki peran strategis dalam meningkatkan

profesionalisme dan akuntabilitas kinerja aparatur negara, termasuk anggota Polri.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya :

##### **1. Bagi Institusi Kepolisian (Ditlantas Polda Sumsel)**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan kinerja personel, memperkuat sistem penghargaan berbasis prestasi kerja, serta meninjau kembali kebijakan sanksi disiplin agar lebih bersifat edukatif dan proporsional. Dengan demikian, sistem pembinaan yang diterapkan dapat sejalan dengan prinsip-prinsip pembinaan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota polri.

##### **2. Bagi Persoel Polri**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih baik kepada anggota Polri mengenai pentingnya disiplin, motivasi, dan profesionalisme dalam bekerja. Melalui hasil penelitian ini, personel diharapkan dapat lebih memahami bahwa reward dan punishment bukan sekadar bentuk penghargaan atau hukuman, tetapi bagian dari sistem pembinaan yang bertujuan meningkatkan kinerja, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap institusi.

### 3. Bagi Peneliti dan Akademisi

Bagi penulis sendiri, penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam konteks organisasi kepolisian, sehingga penulis memperoleh pengalaman empiris dalam menganalisis hubungan antara reward, punishment, motivasi, dan kinerja. Selain itu, bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah tambahan dalam pengembangan kajian terkait manajemen kinerja aparatur negara, khususnya di sektor keamanan dan pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Azwar, M. R., Meutia, M., & Budiastara, K. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi dan kinerja personel Satlantas Polres Lombok Tengah. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 251–261.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Ervandana, M. R., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT International Business Futures Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10, Cetakan ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haditya, R., & Robi, A. T. (2023). Analisis pemberian reward terhadap motivasi karyawan PT. Multi Garmen Jaya. *SMART – Study & Management Research*, 20(3).
- Hehanussa, F. A. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Management*, 5(1).
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi variabel, skala pengukuran & instrumen penelitian kuantitatif* (Cetakan pertama). Eureka Media Aksara.

- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pemberian Penghargaan di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Muhammad, M., Karollah, B., & Masyithah, S. M. (2022). Pengaruh pemberian reward dan pelaksanaan punishment terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. *Sustainable: Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5(1), 211–220.
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan kinerja pegawai: Pendekatan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *ECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–72.
- Rusmiati, R., Firdaus, A. A., & Falah, M. F. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(2), 39–49.
- Salma, M. A. (2024). Pengaruh reward, punishment dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(1), 57–75.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

- Sofiastuti, N., & Andriani. (2025). Analisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi pada perbankan syariah). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 296–304.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-29). Alfabeta.
- Supriadi, A., dkk. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group.
- Telaumbanua, E., dkk. (2024). *Manajemen kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori*. Media Sains Indonesia.
- Widastari, V. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 332–343.