JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Career Development, Rewards, and Punishment For ASN Performance at the Medan Helvetia District Office

Pengembangan Karier, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia

Muhammad Fauzi[1], Ahmad Aswan Waruwu[2], Hasrul Azwar Hasibuan[3]
[1, 2, 3] **Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**
Email: mhdfauzi2808@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [24 Juli 2026]
Revised [01 November 2026]
Accepted [04 November 2026]

KEYWORDS
Career Development, Rewards, Disciplinary Actions, and Employee Performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia. Pengembangan karir, *reward* dan *punishmnet* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia.

ABSTRACT
The research analysis aims to determine whether work attitude and labor efficiency have an effect on employee productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 25 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 45 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that work attitude partially has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch. Labor efficiency partially has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch. Work attitude and labor efficiency simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch.

PENDAHULUAN

Pengelolaan pegawai di kantor camat memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Sebagai ujung tombak pemerintahan daerah, kantor camat berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten atau kota dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap citra dan efektivitas pelayanan pemerintahan. Salah satu indikator yang menjelaskan kemampuan pegawai dalam bekerja yaitu dapat dilihat dari kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. Kasmir (2021) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karier, *reward* dan *punishment* (Kasmir, 2021). Pengembangan karier bagi pegawai ASN bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas. Melalui pelatihan, bimbingan, maupun kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, pegawai ASN akan memiliki kepercayaan diri dan kompetensi yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini juga menciptakan rasa keadilan dan kesempatan yang sama dalam lingkungan kerja.

Pengembangan karier dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh karyawan karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam geraknya dimasa depan.

Menurut Rivai (2021) pengembangan karier merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan merencanakan jalur kariernya agar dapat memberikan kinerja optimal bagi organisasi. Artinya, semakin baik sistem pengembangan karier, semakin tinggi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi et al (2025) bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, pemberian *reward* berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja pegawai yang menunjukkan dedikasi, kedisiplinan, dan prestasi kerja. *Reward* dapat berupa penghargaan, insentif, atau bentuk pengakuan lainnya yang mampu menumbuhkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap instansi. Menurut Rivai (2021) *reward* adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya, *reward* menjadi alat motivasi agar karyawan berprestasi dan tetap loyal terhadap perusahaan.

Menurut Dessler (2021) *reward* merupakan semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Jadi, *reward* bisa berupa gaji, bonus, promosi, pengakuan, maupun penghargaan moral. Menurut Desler (2020) *reward* adalah seluruh bentuk imbalan finansial dan nonfinansial yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari kontribusi mereka terhadap organisasi. Sistem *reward* yang adil dan transparan berpengaruh langsung terhadap performa dan kepuasan kerja. Sebaliknya, penerapan *punishment* secara tegas dan adil diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan atau tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. *Punishment* memiliki peran penting sebagai alat pengendali perilaku agar pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Rivai (2021) menekankan bahwa *punishment* bersifat edukatif dan korektif, bukan sekadar menghukum. Menurut Mangkunegara (2021) *punishment* merupakan bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan karena melakukan pelanggaran terhadap peraturan organisasi, agar karyawan tersebut menyadari kesalahannya dan memperbaiki perilakunya. Berdasarkan pada penelitian Daulina et al (2024) bahwa punuishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2021) *punishment* adalah tindakan yang diberikan kepada karyawan karena melanggar aturan, kebijakan, atau prosedur yang berlaku dalam organisasi, dengan tujuan memperbaiki dan mendisiplinkan perilaku mereka agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Dengan adanya sistem pengembangan karier yang terencana, serta penerapan *reward* dan *punishment* yang seimbang, diharapkan kinerja pegawai ASN di Kantor Camat Medan Helvetia dapat meningkat secara signifikan. Kinerja yang baik dari para pegawai ASN akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas pelayanan publik dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah kecamatan. Dengan demikian, pengelolaan pegawai yang baik bukan hanya sekadar upaya administratif, melainkan strategi penting dalam menciptakan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas di lingkungan kantor camat.

Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi pemerintahan daerah tingkat kecamatan yaitu Kantor Camat Medan Helvetia. Camat merupakan perangkat daerah yang memimpin pelaksanaan pemerintahan di wilayah kecamatan. Secara umum, tugas camat adalah melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati atau wali kota untuk menangani urusan pemerintahan umum dan pelayanan masyarakat di tingkat kecamatan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan**,** tugas camat meliputi melaksanakan pelayanan publik yang menjadi ruang lingkup tugas kecamatan dan melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/wali kota**,** seperti administrasi kependudukan, perizinan, ketentraman dan ketertiban, serta pemberdayaan masyarakat.

Kantor Camat Medan Helvetia memiliki kinerja yang ditetapkan untuk dicapai dalam melayani masyarakat di daerah Medan Helvetia setiap tahunnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya pencapaian kinerja pegawai harus menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Camat tesebut untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai agar realisasi pekerjaan dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Fenomena masalah yang peneliti lihat di Kantor Camat Medan Helvetia. Camat yaitu pegawai tidak mampu menyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan tidak sesuai jadwal yang ditentukan. Penurunan ini menunjukkan bahwa kecepatan dan ketepatan layanan administrasi kepada masyarakat menurun. Hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja meningkat, keterbatasan SDM, atau sarana prasarana pelayanan yang belum optimal. Perlu adanya inovasi pelayanan digital dan peningkatan kompetensi pegawai front office.

Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan pengambangan karier pegawai maka peneliti melakukan beberapa wawancara teradap sekertaris Kantor Camat bahwa pimpinan tidak dapat menjamin pengembangan karir pegawai ASN secara langung akan tetapi harus mengikuti beberapa prosedur yang ketat seperti ujian sertifikasi. Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di kantor camat merupakan tenaga kerja kontrak atau honorer yang membantu pelaksanaan tugas pemerintahan, pelayanan publik, dan administrasi. Meskipun mereka bukan pegawai tetap (ASN), keberadaan mereka sangat penting dalam menunjang operasional kantor camat agar pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan efektif. Namun, karena status mereka bukan ASN**,** maka sistem pengembangan karier yang berlaku bagi PNS tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada pegawai ASN. Hal ini sering menimbulkan keterbatasan dalam hal promosi jabatan, pelatihan, dan penghargaan karier.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2021)Menurut Mangkunegara (2021) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja kerja atau pencapaian seberapa besar yang dicapai oleh seseorang).

Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi (Rivai, 2021)

Reward

Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas prestasi kerja mereka, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dengan tujuan memotivasi karyawan agar berperilaku positif dan meningkatkan kinerjanya. (Mangkunegara, 2021).

Punishment

Punishment adalah tindakan yang diberikan kepada karyawan karena melanggar aturan, kebijakan, atau prosedur yang berlaku dalam organisasi, dengan tujuan memperbaiki dan mendisiplinkan perilaku mereka agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. (Rivai. 2021).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2020). Pada penelitian ini yang ditetapkan sampel pada penelitin ini yaitu 87 pegawai ASN di Kantor Camat Medan Helvetia. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
Pengembangan Karir (X_1)	Q-1	0.461	0,30	Valid
	Q-2	0.363		Valid
	Q-3	0.398		Valid
	Q-4	0.458		Valid
	Q-5	0.520		Valid
	Q-6	0.426		Valid
	Q-7	0.594		Valid
	Q-8	0.568		Valid
Reward (X_2)	Q-1	0.517	0,30	Valid
	Q-2	0.514		Valid
	Q-3	0.789		Valid
	Q-4	0.807		Valid
	Q-5	0.789		Valid
	Q-6	0.807		Valid
Punishment (X_3)	Q-1	0.632	0,320	Valid
	Q-2	0.598		Valid
	Q-3	0.758		Valid
	Q-4	0.732		Valid
	Q-5	0.746		Valid
	Q-6	0.736		Valid
	Q-7	0.508		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
	Q-8	0.650		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Q-1	0.479	0,3	Valid
	Q-2	0.598		Valid
	Q-3	0.612		Valid
	Q-4	0.563		Valid
	Q-5	0.391		Valid
	Q-6	0.590		Valid
	Q-7	0.538		Valid
	Q-8	0.683		Valid
	Q-9	0.592		Valid
	Q-10	0.597		Valid
	Q-11	0.479		Valid
	Q-12	0.489		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

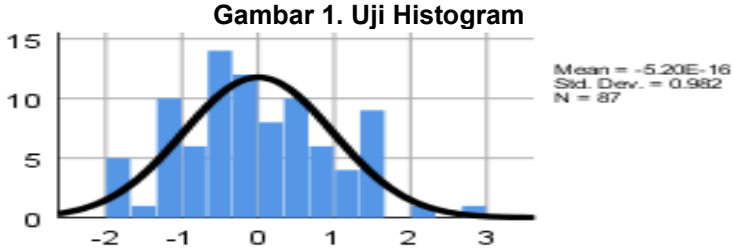
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.768	0.6	8	Reliabel
Reward (X2)	0.879	0.6	6	Reliabel
Punishment (X3)	0.891	0.6	8	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.866	0.6	12	Reliabel

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,6 sehingga data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

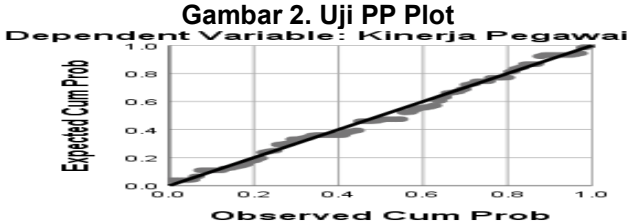
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2. Uji PP Plot



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40324372
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.053
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 (p= 0,200 > 0,05). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Pengembangan Karir	.709	1.411
	Reward	.765	1.307
	Punishment	.914	1.095

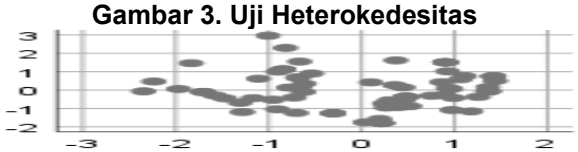
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multkolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2020) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Gambar 3. Uji Heterokedesitas



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.394	3.498	
	Pengembangan Karir	0.437	0.127	0.251

	Reward	1.069	0.122	0.618
	Punishment	0.237	0.082	0.186

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 1{,}394 + 0{,}437\ X_1 + 1{,}069\ X_2 + 0{,}237 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,394 artinya nilai kinerja pegawai sebesar 1,394 dengan asumsi pengembangan karir, *reward* dan punishment bernilai konstan.
2. Nilai Koefisien pada variabel pengembangan karir sebesar 0,437 artinya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,437.
3. Nilai Koefisien pada variabel *reward* sebesar 1,069 artinya pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai sebesar 1,069
4. Nilai Koefisien pada variabel punishment sebesar 0,237 artinya pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,237.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.394	3.498		0.399	0.691
Pengembangan Karir	0.437	0.127	0.251	3.428	0.001
Reward	1.069	0.122	0.618	8.765	0.000
Punishment	0.237	0.082	0.186	2.888	0.005

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Output SPSS ver 23

a. Variabel pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,428 dan t_{tabel} 1,98 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,428 > 1,98) dengan sig. 0,001 < 0,05 sehingga Hipotesis 1 diterima yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
b. Variabel *reward* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,765 dan t_{tabel} 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,765> 1,98) dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis 2 diterima yaitu *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
c. Variabel *punishment* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,888 dan t_{tabel} 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,888 > 1,98) dengan sig. 0,005 < 0,05 sehingga Hipotesis 3 diterima yaitu *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3612.331	3	1204.110	59.938	.000[b]
	Residual	1667.416	83	20.089		
	Total	5279.747	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, *Reward, Punishment*
Sumber : Output SPSS ver 23

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 59,938 nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.71 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh f_{hitung} = 59,938 > f_{tabel} 2.71 dengan sig. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H4 diterima artinya pengembangan karir, *reward* dan punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji R (Determinasi)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	.684	.673	4.482

Predictors: Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 23

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,673 yang dapat diartikan bahwa 67,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan karir, *reward* dan punishment sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,428 dan t_{tabel} 1,98 maka t_{hitung} > t_{tabel} (3,428 > 1,98) dengan sig. 0,001 < 0,05 sehingga Hipotesis 1 diterima yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pengembangan karrir teradap kinerja pegawai sebesar 0,437 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel pengembangan karir sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 43,7% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Pertiwi et al, 2025) dan (Aisya, 2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya program pengembangan karir yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal karena mereka memiliki motivasi untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Selain itu, pengembangan karir juga memberikan rasa percaya diri dan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,765 dan t_{tabel} 2,00 maka t_{hitung} > t_{tabel} (8,765> 1,98) dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis 2 diterima yaitu *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh reward teradap kinerja pegawai sebesar 1,069 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel *reward* sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 10,69% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel *reward* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Daulina et al, 2024) dan (Hakubun et al, 2024) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena pemberian *reward* dapat menjadi bentuk apresiasi dan penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai pegawai.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan *punishment* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,888 dan t_{tabel} 2,00 maka t_{hitung} > t_{tabel} (2,888 > 1,98) dengan sig. 0,005 < 0,05 sehingga Hipotesis 3 diterima yaitu *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,237 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel *punishment* sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 23,7% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel *punishmnent* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Samijatun dan Siswani, 2021) dan (Riansyah, 2021) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Punishment* berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku pegawai agar tidak melakukan pelanggaran atau tindakan yang dapat merugikan organisasi. Dengan adanya *punishmen*t, pegawai akan lebih berhati-hati dalam bekerja dan terdorong untuk menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, pemberian sanksi yang konsisten juga menciptakan rasa tanggung jawab dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja.

Pengaruh Pengembangan Kari, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitan in menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 59,938 nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.71 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh f_{hitung} = 59,938 > f_{tabel} 2.71 dengan sig. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H4 diterima artinya pengembangan karir, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. al ini berarti bahwa semakin baik penerapan pengembangan karir, pemberian *reward,* serta penerapan *punishment* dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia.
4. Pengembangan karir, *reward* dan *punishmnet* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Medan Helvetia.

Saran

1. Bagi Kantor Camat Medan Helvetia, diharapkan dapat meningkatkan program pengembangan karir ASN melalui pelatihan, pendidikan, workshop, dan seminar secara berkelanjutan agar kemampuan dan kompetensi pegawai semakin meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja ASN.
2. Pimpinan instansi diharapkan memberikan penghargaan secara adil, objektif, dan transparan berdasarkan kinerja ASN sehingga pegawai tersebt dapat berdungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan yan baik bagi masyarakat.
3. Pimpinan instansi diharapkan memberikan *punishment* secara objektif dan konsisten kepada ASN yang melakukan pelanggaran atau tidak menjalankan tugas dengan baik sehingga dapat menimbulkan efek jera dan meningkatkan keseriusan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja ASN, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi agar penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, R., Waruwu, A. A., Wahyono, T., & El Fikri, M. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mandiri Sinar Terang Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. *Manajemen Strategis Terkini*, *6*(2).

Aisya (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *Jurnal Social Sains*

Daulina et al (2024). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Dessler, G(2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.

Hakubun et al (2024). Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado

Hasibuan, Hasrul Azwar. "Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)* 3.1 (2022): 115-122.

Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara. A.P.(2021). M*anajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pertiwi et all (2025). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*

Riansyah (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabda Maju Bersama

Rivai, Veithzal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada.

Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2020). *Metode Penelitia*n, Medan : Penerbit USU press.

Samijatun dan Siswani (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Manajemen*