

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare

Arifuddin^{1✉}

¹*Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Reward (X1), variabel Punishment (X2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel Kinerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus teknik sampling atau sampel jenuh yakni mengambil secara keseluruhan populasi yang ada yaitu 36 pegawai pada kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS Statistics 22. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Reward (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan Punishment (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Selain itu, hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja*

Copyright (c) 2022 Arifuddin

✉ Corresponding author :

Email Address : arief.fadil72@gmail.com

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik yang mengharuskan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Pegawai memerlukan petunjuk kerja dalam melakukan kegiatan dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja.

Dalam menyelesaikan target pekerjaan, pegawai tentunya membutuhkan motivasi. Salah satu bentuk motivasi adalah pemberian reward. Reward dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diberikan instansi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu. Setiap instansi atau organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan pegawai dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan instansi. (Meyrina, 2017) menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal,

terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan. Reward dapat berupa sertifikat, penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan.

Pemberian reward akan memicu pegawai untuk bekerja lebih giat, karena kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Perlu ditekankan bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi tapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi yang berkaitan dengan reward sebagai perangsang efektivitas kerja pegawai maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisir kesalahan dan penurunan efektivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah punishment (hukuman). Jika prestasi yang tinggi harus diberi reward (penghargaan) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam perusahaan harus diberikan sanksi atau hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Menurut (Rosyid, 2018), Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negative dengan tujuan memperbaiki perilaku negative tersebut.

Pada dasarnya pemberian punishment bertujuan agar pegawai yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak ingin mengulangnya lagi. Semakin tinggi pemberian upah serta semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik dilakukan maka semakin besar pula pegawai akan mengulangi tindakan baik tersebut. Sebaiknya, semakin rendah pemberian upah serta semakin sering karyawan mendapatkan sanksi/hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh baiknya pemberian upah, penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, reward dan punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh organisasi/instansi agar pegawai dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Penerapan pemberian upah, reward, dan punishment yang telah disesuaikan dengan situasi dan dengan berbagai pertimbangan yang ada, maka diharapkan hal tersebut akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Instansi yang bergerak dibidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya. Dalam penelitian ini diambil objek penelitian yaitu pegawai Kantor Kecamatan Ujung Parepare yang berjumlah 36 orang pegawai pada kantor tersebut. Permasalahan yang sering terjadi terkait dengan kinerja pada kantor Kecamatan Ujung adalah staf yang sedang piket tidak ada atau bahkan tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Maka dari itu pemberian reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai karena melalui reward dan punishment pegawai akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 36 orang. Pengambilan sampel adalah Total Sampling atau sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai yang berjumlah 36 orang. Jenis Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti,

yaitu pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Linier Berganda

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja.

Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja, penulis menggunakan SPSS (Statistic for Product Service Solution) versi 22. Mengenai perhitungan dalam analisis linier berganda di bawah ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,969	,797		1,215	,233
1 REWARD (X1)	,588	,134	,586	4,399	,000
PUNISHMENT (X2)	,216	,133	,216	1,618	,115

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Olah Data SPSS V.22

Tabel coefficient menjelaskan tentang variabel Reward (X1) nilai t hitung = 4,399 dan punishment (X2) nilai t hitung = 1,618 yang akan dipakai dalam melakukan pengujian secara parsial pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) terhadap kinerja (Y).

Menurut tabel Coefficient 4.10 diatas, maka diperoleh konstanta "a" 0,969 sedangkan coefficient reward (X1) "b" 0,588 dan punishment (X2) "b" 0,216.

Nilai-nilai output diatas lantas dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear beganda di bawah ini

$$Y = 0,969 + 0,588 X1 + 0,216 X2$$

Dari persamaan tersebut diartikan bahwa :

- Konstanta sebanyak 0,969 menjelaskan bahwa bila tidak ada nilai reward dan punishment atau nilai X1 dan X2 = 0, maka kinerja menjadi 0,969 atau sama dengan nilai konstanta.
- Koefisien regresi X1 sebanyak 0,588 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai reward, maka nilai kinerja bertambah sebanyak 0,588 dan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi X2 sebanyak 0,216 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai punishment, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,216 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

2. Uji t (Pengujian Hipotesis secara Parsial)

Pada uji t atau parsial untuk menganalisis apakah reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Uji t dikerjakan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dari setiap variabel.

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,969	,797		1,215	,233
1 REWARD (X1)	,588	,134	,586	4,399	,000
PUNISHMENT (X2)	,216	,133	,216	1,618	,115

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Olah Data SPSS V.22

Variabel dependen disebutkan berpengaruh, jika t hitung > t tabel atau signifikan < 0,05. Dari tabel diatas, maka uji t dari setiap variabel dikerjakan dengan cara di bawah ini :

a) Merumuskan hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y).

b) Menentukan signifikan

Tingkat signifikannya yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$)

c) Menentukan t hitung :

Nilai t hitung Reward (X1) = 4,399 dan Punishment (X2) = 1,618 diperoleh dari output tabel Coefficient.

d) Menentukan t tabel :

t tabel = ($\alpha/2$; n-k-1)

Nilai t tabel diperoleh dari tabel statistik, tabel t dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (n-k-1) dimana "n" adalah jumlah sampel dan "k" adalah jumlah variabel. Jadi derajat kebebasannya $36-2-1=33$, maka diperoleh nilai t tabel = 2,035.

t hitung (X1) = 4,399

t hitung (X2) = 1,618

e) Keriteria pengujian :

Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh.

Jika t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh.

Maka dari nilai yang diperoleh dapat dijelaskan :

Nilai signifikan pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,399 > t$ tabel 2,035. Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Reward (X1) terhadap Kinerja (Y).

Nilai signifikan pengaruh Punishment (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,115 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,618 < 2,035$. Hingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y).

3. Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Analisis ANOVA berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersma-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel

Tabel 3. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,897	2	1,448	12,256	,000 ^b
	Residual	3,900	33	,118		
	Total	6,797	35			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT (X2), REWARD (X1)

Sumber : Olah Data SPSS V.22

Tahap uji f sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y).

b) Menentukan f hitung dan signifikan

Nilai f hitung 12,256 dan signifikan 0,000 diperoleh dari output tabel Anova.

c) Menentukan f tabel

Nilai f tabel diperoleh dari tabel statistik, tabel f dengan signifikansi 0,05 menggunakan rumus $f_{tabel} = (k;n-k)$ dimana "k" adalah jumlah variabel independen sementara "n" adalah jumlah sampel. Jadi $f(2;36-2) = (2;34)$, maka diperoleh nilai f tabel 3,28.

d) Keriteria pengujian

Jika f hitung > f tabel, maka terdapat pengaruh.

Jika f hitung < f tabel, maka tidak terdapat pengaruh.

Maka dari nilai yang diperoleh dapat dijelaskan :

Dari output diatas nilai signifikan pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $12,256 > f_{tabel} 3,28$ hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,391	,34377

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT (X2), REWARD (X1)

Sumber : Olah Data SPSS V.22

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS Statistics 22 diperoleh $R^2 = 0,426$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

1. Pengaruh Reward terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan t tabel dimana, t hitung $> t$ tabel ($4,399 > 2,035$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Artinya bahwa reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Reward sangat penting bagi setiap individu pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan harus menyadari, bahwa pegawai akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya dimana jika reward baik maka akan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Apalagi kondisi pandemik saat ini banyak yang melakukan aktivitas dan bekerja dirumah masing-masing menggunakan teknologi, Reward ini Metode bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang ulang dan meningkatkan kinerja. Pimpinan harus menyadari, bahwa pegawai akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

2. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis data secara statistik, dari hasil perhitungan t tabel dimana, t hitung $< t$ tabel ($1,618 < 2,035$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,115 > 0,05$), ini membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara punishment terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Ini membuktikan bahwa punishment tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Punishment atau hukuman telah dilakukan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, misalnya peneguran secara lisan maupun tulisan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, seperti pemberian surat peringatan pada pegawai yang melakukan pelanggaran namun terkadang pegawai tidak terlalu menanggapi hukuman yang diberikan.

3. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis data statistik, dan hasil f tabel dimana, f hitung $> f$ tabel ($12,256 > 3,28$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antar reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

Reward dan Punishment memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, pegawai yang memiliki Reward yang baik dapat dilihat berdasarkan indikator gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologi dan sosial, Punishment yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan indikator yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat yang diterapkan kantor sehingga meningkatnya kinerja pegawai

Reward (X_1) dan Punishment (X_2) apabila diuji secara bersama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial, Reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji t dimana, t hitung $> t$ tabel ($4,399 > 2,035$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan secara parsial,

Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji t dimana, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,618 < 2,035$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,115 > 0,05$).

2. Secara simultan, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji f, dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,256 > 3,28$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Referensi :

Book:

- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfa Beta Bandung
- Tijjeng Bakhtiar (2018). Konsep Bauran Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Bandung

Journal Article:

- Anastasia Ulva dan Yulia Nurendrah (2014). "Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen". Jurnal Manajemen Kesatuan, 2(2),184.
- Krestianwan Wibowo santoso (2013) "Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Permen Tolak Angin di Semarang" Jurnal sosial dan politik, 6(2)2.
- Putra, P., & Amrial, A. (2021). The Effect of Service Quality on Customer Satisfaction on Pt. Bank Bukopin Kabupaten Sidrap, Sulawesi Selatan. jmm17, 8(02), 91-98.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Mie Sedaap. Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan, 8(1), 70-76.
- Razak Ismail (2019). "Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan". Jurnal manajemen bisnis, 7(2)1.