

Pengaruh Pemberian Reward dan Pelaksanaan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Muhammad^{1*}, Banta Karollah², Syarifah Mauli Masyithah³

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward, dan pelaksanaan punishment terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, dengan populasi 83 orang PNS. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 83 orang, artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel atau disebut penelitian sensus atau sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,313, Sedangkan variable punishment (X2) diperoleh nilai thitung. Sebesar 2,491. Sehingga menunjukkan bahwa $t_{tabel} > t_{cari} = 1,99006$, dengan demikian terima H_a tolak H_o . Untuk uji simultan F sebesar 6,345, $> F_{cari} 3,11$. Serta besarnya pengaruh koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,70% dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh reward (X1), dan punishment (X2). Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variable pemberian reward (X1) menjelaskan bahwa semakin baik reward yang dirasakan oleh para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sedangkan variable pelaksanaan punishment (X2) memperlihatkan bahwa pelaksanaan punishment secara tepat kepada pegawai yang melakukan kesalahan maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci: reward, punishment, kinerja pegawai

History:

Received : 06 April 2022

Revised : 23 Juni 2022

Accepted : 23 Juni 2022

Published : 06 Agustus 2022

^{1,2,3}Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang
Banda Aceh

*Koresponden Penulis: gunawan.gayo@gmail.com

Publisher: LPM IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik
BangkaBelitung, Indonesia

Licensed: This work is licensed under
a [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Pendahuluan

Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sebagai salah satu dinas yang mempunyai peran sangat kompleks dalam dunia pendidikan memegang peran penting, yang bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional di bidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan yang berhubungan dengan Dunia Pendidikan di wilayah Nagan Raya. Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah Kabupaten Nagan Raya bidang pendidikan, program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan dinas pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pendidikan. Tugas pokoknya adalah mengatur pelaksanaan urusan pendidikan sesuai wilayah kerja. Lembaga ini mempunyai visi terwujudnya pendidikan pendidikan bermutu dan berdayasaing. Tujuan utama pendidikan di Aceh adalah mempercepat pencapaian tujuan dan target kebijakan nasional mengenai Pendidikan Untuk Semua (*Education for All*), sehingga pengembangan sumber daya manusia dan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan.

Menurut Irawan (2014: 4) peningkatan kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Menurut Dharma (2012: 17) mengatakan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktordiantaranya *reward* dan *punishment*. Menurut Fahmi (2016: 64) “*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Sedangkan Menurut Koencoro (2017: 2) “reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luardiri orang tersebut”. Adapun Kadarisman (2012: 122) “reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan”.

Sedangkan Menurut Koencoro (2017: 2) “reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luardiri orang tersebut”. Adapun Kadarisman (2012: 122) “reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan”. *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Kuencoro, 2017: 115). Kemudian penelitian dari sebelumnya juga menemukan hasil bahwa *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Purnawa, 2015: 46). Hal ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Punishment* (teguran/sanksi) terhadap kinerja pegawai (Irawanti, 2016: 46). Menurut Fahmi (2016: 60) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena tidak dapat mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Sedangkan menurut Suryadilaga, et al. (2016:158) *punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi pegawai supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Edison (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Fahmi (2014: 2) kinerja adalah suatu hasil yang telah didapatkan oleh suatu organisasi yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented selama satu periode waktu. Widodo (2015: 11) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang telah diperoleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang bersifat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Widodo (2015: 131) bahwa kinerja individu bagian hasil dari pegawai yang bersifat kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Berikut beberapa pendapat pengertian *reward*: Menurut Arik (2016: 15) “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.” Sedangkan Fitri (2013) berpendapat bahwa: “Sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan”. Menurut Heni (2018: 37) “*reward* dalam suatu proses pegawaian sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai”. Menurut Wahyuningtyas (2018: 51) mengatakan bahwa “pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya”. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlumendapatkan penghargaan (*reward*).

Menurut Mangkunegara (2013: 71) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Suryadilaga, et al. (2016: 158) *punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi pegawai supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan dan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar dan memotivasi pegawai supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Ho.: Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Ha.: pemberian *reward*

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Ho₂: Pelaksanaan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Ha₂: Pelaksanaan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Ho₃: pemberian *reward* dan pelaksanaan *punishment* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Ha₃: pemberian *reward* dan pelaksanaan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Metode

Populasi merupakan sekumpulan individu-individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri atau kualitas itu yang dinamakan sebagai variabel. Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2020 yaitu sebanyak 83 orang. Menurut Sugiyono (2014: 81) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Adapun sampel penelitian ini sebanyak 83 orang yang merupakan keseluruhan populasi penelitian.

Hasil dan Diskusi

Kinerja Pegawai

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel kinerja pegawai dijabarkan dalam 9 (sembilan) item pernyataan. Indikator yang digunakan meliputi Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan pekerjaan, Kreativitas kerja, Kerjasama, Kesadaran kerja, Inisiatif kerja, Kualitas personal serta Efektif dan efisiensi kerja. Kinerja pegawai masing-masing pegawai didasarkan pada alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan. Adapun analisis persepsional pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1.
Persepsional Variabel Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rerata
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
1	Saya mampu bekerja dalam kapasitas besar	1	1,2	1	1,2		0,0	58	69,9	23	27,7	4
2	Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan ketentuan pekerjaan	1	1,2	2	2,4	1	1,2	38	45,8	41	49,4	4
3	Saya sangat mengetahui akan pekerjaan yang dikerjakan	3	3,6		0,0	1	1,2	31	37,4	48	57,8	4
4	Saya mempunyai Kreativitas kerja dalam bekerja	2	2,4		0,0	2	2,4	29	34,9	50	60,2	5

NO	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rerata
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
5	Saya mempunyai Kesadaran kerja dilihat dari kehadiran dan penyelesaian Pekerjaan	0	0,0	1	1,2	8	9,6	49	59,0	25	30,1	4
6	Saya mempunyai Inisiatif kerja yang lebih baik	2	2,4	1	1,2	4	4,8	55	66,3	21	25,3	4
7	Pegawai adalah pribadi yang mempunyai kualitas personal yang baik	1	1,2	10	12,1	10	12,1	51	61,5	11	13,3	4
8	Pegawai selalu bekerja dengan Efektif dan efisiensi kerja	1	1,2	10	12,1	4	4,8	32	38,6	36	43,4	4
9	Besaran Gaji yang diterima telah sesuai Pekerjaanya	1	1,2	11	13,3	10	12,1	37	44,6	36	43,4	4
Rata-rata												4

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas memperlihatkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh pada variabel kinerja pegawai yaitu 4. Dimana skor 4 mengindikasikan setuju. Artinya sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan dalam kinerja pegawai. Adapun pada pernyataan terhadap indikator pertama yaitu "Saya mampu bekerja dalam kapasitas besar" yaitu rata-rata responden menjawab setuju dengan skor 4. Sebanyak 58 responden menyatakan setuju (69,88%), sedangkan paling sedikit yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 10 orang (1,20%).

Pada pernyataan kedua yaitu "Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan ketentuan pekerjaan" dimana rata-rata respon para pegawai yaitu setuju (4). Adapun respon terbanyak yaitu 41 orang (49,40%) memilih sangat setuju, sedangkan yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju dan kurang setuju masing-masing 1 orang (1,20%). Pada pernyataan ketiga yaitu: "Saya sangat mengetahui akan pekerjaan yang dikerjakan". Dimana rata-rata skor yaitu 4 dengan pernyataan setuju.

Adapun pernyataan terbanyak yaitu sangat setuju sebanyak 48 orang (57,83%). Sedangkan paling sedikit yaitu pada pilihan kurang setuju yaitu 1 orang (1,20%). Pada pernyataan ke empat "Saya mempunyai Kreativitas kerja dalam bekerja" rata-rata skor yaitu 5 atau termasuk dalam katagori sangat setuju terhadap pernyataan yang diutarakan. Adapun respon terbanyak yaitu 50 orang (60,24%) dan paling sedikit yaitu sangat tidak setuju dan kurang setuju masing-masing 2 orang (2,41%).

Untuk pernyataan kelima "Saya mempunyai kemampuan berkerjasama terhadap berbagai pekerjaan" dimana rata-rata skor 4 atau setuju. Dimana respon terbanyak yaitu setuju dengan jumlah 49 orang (49,04%), sedangkan paling sedikit adalah tidak setuju hanya 1 orang (1,20%). Sedangkan pada pernyataan keenam "Saya mempunyai Kesadaran kerja dilihat dari kehadiran dan penyelesaian pekerjaan" dengan rata-rata skor yaitu 4 atau setuju. Sedangkan pada pernyataan ketujuh "Saya mempunyai Inisiatif kerja yang lebih baik". Untuk pernyataan kedelapan "Pegawai adalah pribadi yang mempunyai kualitas personal yang baik" Terakhir pada pernyataan kesembilan yaitu "Pegawai selalu

bekerja dengan Efektif dan efisiensi kerja” dimana rata-rata skor adalah 4 yaitu setuju.

Tabel 2. Persepsional Variabel Reward

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		RR
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
1	Pada instansi ini pegawai menerima tunjangan hari raya dan lainnya	1	1,2	1	1,2	14	16,9	47	56,6	20	24,1	4
2	Pegawai yang memiliki kinerja yang baik menerima Bonus/insentif dari Atasan	2	2,4		0,0	8	9,6	51	61,5	22	26,5	4
3	Sebagai bentuk ungkapan terhadap prestrasi kerja pegawai menerima Penghargaan non finansial atas kinerja yang dilakukannya untuk instansi	3	3,6		0,0		0,0	28	33,7	52	62,7	4
4	Pegawai selalu menerima Penghargaan interpersonal sebagai wujud kerja atas pengabdianya	2	2,4		0,0		0,0	28	33,7	53	63,9	5
5	Pegawai mempunyai peluang untuk Promosi jabatan		0,0		0,0	10	12,1	64	77,1	9	10,8	5

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		RR
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
6	Pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dilapangan.	1	1,2	1	1,2	1	1,2	53	63,9	27	32,5	4
7	Pegawai dituntut untuk memberikan pencapaian yang baik setiap periodenya		0,0	2	2,4	7	8,4	36	43,4	38	45,8	4
8	Pegawai diberi Otonomi kerja sebagai bentuk memperoleh kinerja yang baik	3	3,6		0,0		0,0	28	33,7	52	62,7	5
Rata-rata												4

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas memperlihatkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh pada variabel *reward* yaitu 4. Dimana skor 4 mengindikasikan setuju. Artinya sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan dalam *reward*. variabel *reward* dalam penelitian ini dilihat dari 9 indikator diantaranya adalah Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif, Penghargaan interpersonal, Promosi, Penyelesaian, Pencapaian dan Otonomi. Berdasarkan pernyataan yang diuraikan pada Variabel *reward*, maka pernyataan pertama “Besaran Gaji yang diterima telah sesuai pekerjaannya” dimana rata-rata konsumen memilih setuju. Adapun jumlah respon terbanyak yaitu setuju dengan jumlah responden sebanyak 47 orang (56,63%) serta paling sedikit yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing 1 orang (1,20%).

Pada pernyataan kedua “Pegawai yang memiliki kinerja yang baik menerima Bonus/insentif dari atasan”, dimana rata-rata yaitu skor 4 dengan jawaban setuju. Adapun respon terbanyak pada jawaban setuju dengan jumlah responden 51 orang (61,45%) dan paling sedikit yaitu sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,41%). Pada pernyataan ketiga “Sebagai bentuk ungkapan terhadap prestasi kerja pegawai menerima Penghargaan non finansial atas kinerja yang dilakukannya untuk instansi” dengan rata-rata skor yaitu 4 (setuju). Adapun respon terbanyak yaitu sangat setuju 52 orang (62,65%) dan paling rendah yaitu sangat tidak setuju dengan jumlah 3 orang (3,61%). Sedangkan pada pernyataan ketiga “Pegawai selalu menerima Penghargaan interpersonal sebagai wujud kerja atas pengabdianya” dengan skor rata-rata yaitu 5 dengan pilihan sangat setuju. Para pegawai paling banyak memilih jawaban sangat setuju yaitu 53 orang (63,86%) dan paling sedikit yaitu sangat tidak setuju yaitu 2 orang (2,41%). Pada pernyataan ke lima “Pegawai mempunyai peluang untuk Promosi jabatan” dimana rata-rata responden memilih sangat setuju (5), hal ini terlihat dari 64 orang (77,11%)

memilih setuju dan 9 orang (10,84%) memilih sangat setuju serta sisanya 10 orang (12,05%) kurang setuju. Sedangkan pada pernyataan keenam “Pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dilapangan.” Rata-rata Respon memilih setuju (4) dengan jumlah responden yang menjawab setuju 53 orang (63,86%) dan paling sedikit yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju masing-masing 1 orang (1,20%).

Sedangkan pada pernyataan ketujuh “Pegawai dituntut untuk memberikan pencapaian yang baik setiap periodenya” rata-rata skor yaitu 4 atau sebagian besar memilih setuju, sedangkan pada pernyataan kedelapan “Pegawai diberi Otonomi kerja sebagai bentuk memperoleh kinerja yang baik” ,memiliki rata-rata skor lebih tinggi yaitu 5 atau sebagian besar memilih sangat setuju.

Tabel 3. Persepsional Variabel Punishment

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		RR
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
1	Pegawai menerima teguran lisan sebagai pelaksanaan hukuman ringan	1	1,2		0,0	11	13,3	62	74,7	9	10,8	4
2	Pegawai ditunda gaji sebagai pelaksanaan hukuman sedang	2	2,4		0,0	6	7,2	43	51,8	32	38,6	4
3	Pegawai diturunkan pangkat sebagai pelaksanaan hukuman berat	1	1,2		0,0	5	6,0	39	47,0	38	45,8	4
Rata-rata												4

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas memperlihatkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh pada variabel *punishment* yaitu 4. Dimana skor 4 mengindikasikan setuju. Artinya sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan dalam *reward*. variabel *reward* dalam penelitian ini dilihat dari 3 indikator diantaranya adalah Hukuman ringan, Hukuman sedang dan Hukuman berat. Berdasarkan hasil analisis dimana pada pernyataan pertama “Pegawai menerima teguran lisan sebagai pelaksanaan hukuman ringan” sebanyak 62 orang memilih setuju, dan paling sedikit yaitu sangat tidak setuju hanya 1 orang (1,20%) atau rata-rata skor 4 (setuju). Sedangkan pada pernyataan kedua “Pegawai ditundagaji sebagai pelaksanaan hukuman sedang” dimana skor paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 43 orang (51,81%), sedangkan paling rendah yaitu sangat tidak setuju hanya 2 orang (2,41%) serta pada pernyataan ketiga “Pegawai diturunkan pangkat sebagai pelaksanaan hukuman berat” skor paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 39 orang (46,99%) dan paling sedikit yaitu sangat tidak setuju hanya 1 orang (1,20%) atau rata-rata skor responden yaitu 4 (setuju).

Analisis Verifikasi

Tabel 4. Analisis Verifikasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,352	,519		4,536	,000
	Reward	,230	,099	,241	2,313	,023
	Punishment	,197	,079	,260	2,491	,015

a. Dependent variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,313, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99006. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,023, dengan demikian diterima H_a tolak H_o . Sedangkan variabel *punishment* (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,491 sehingga lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,99006, dengan tingkat signifikan sebesar 0,015, dengan demikian diterima H_a tolak H_o . Untuk melihat besarnya pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel yang diteliti maka akan diuji berdasarkan uji ANOVA seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,689	2	1,344	6,345	,003
	Residual	16,950	80	,212		
	Total	19,639	82			

a) Predictors: (Constant), *Punishment*, *reward*

b) Dependent variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021

Hubungan kompetensi dan disiplin kerja tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,736. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV. 11 Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,870	,737	,615	,46030	2,000

a) Predictors: (Constant), *Punishment*, *reward*

b) Dependent variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R Square / R^2) sebesar 0,737, dapat diartikan sebesar 73,70% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya mampu dijelaskan oleh variabel independen (*reward* dan *punishment*). Sisanya sebesar 0,263 persen lagi (1-0,263) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian. Dengan kata lain, sebesar 73,7% *reward* dan *punishment* di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 26,30% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh nyata terhadap

kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Artinya secara keseluruhan responden menyatakan setuju terhadap indikator yang diteliti, dengan demikian variabel yang diteliti mempunyai pengaruh secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa reward dan *punishment* mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Variabel *reward* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sebesar sebesar 23,0%. Sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa $t_{\text{cari}} = 2,313 > t_{\text{tabel}} = 1,99006$. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *reward* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, dimana *reward* yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kerjanya akan semakin meningkat.
2. Variabel *punishment* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sebesar 19,70%. Sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa $t_{\text{cari}} = 2,491 > t_{\text{tabel}} = 1,99006$. Artinya pelaksanaan *punishment* secara tepat kepada pegawai yang melakukan kesalahan maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para pegawai akan semakin meningkat.
3. Hasil analisis secara simultan diperoleh hasil bahwa pemberian *reward* dan pelaksanaan *punishment* berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, dimana hasil analisis F_{hitung} menunjukkan sebesar 6,345 sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 73,70% kinerja pegawai dipengaruhi oleh *reward* (X_1), dan *punishment* (X_2).

Referensi

- Arik Prasetya, Aqmarina. Nur Septi, dan Hamidah Nayati Utami. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Traksaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 35(2)
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Dharma, Agus. (2012). *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Para Manajer*, Bandung: Sinar Baru.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : ALFABETA.
- Fitri, Massuki S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat) *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UHO*
- Heni Septiani. (2018). Peran Mekanisme Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BTM Bimu Bandar Lampung. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Irawan, Bambang (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers

- Koencoro, Galih Dwi. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survey pada Karyawan PT.INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5, No.2.*
- Sugiyono.(2014).*Metode Penelitian Kombinasi*.Bandung: Alfabeta
- Suryadilaga, Musadieg, Nurtjahjono. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.1 Oktober 2016*
- Widodo. Suparno, Eko,. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wahyuningtyas. Windy. (2018). Pengaruh Reward, Punishment, Stres Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Kereta ApiIndonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis) p-ISSN:1836-2277 Volume 16, Nomor 2, Juli 2018, pp.49-59*