

## **PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN SANKSI/HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU**

**Wahyuni<sup>1</sup> Endang Erawan<sup>2</sup>, M.Z Arifin<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi indikator dari variabel penghargaan (*reward*) atau variabel  $X_1$  yaitu gaji dan bonus; kesejahteraan; pengembangan karir; penghargaan psikologis dan sosial, variabel sanksi/hukuman (*punishment*) atau variabel  $X_2$  yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif. Kemudian indikator variabel kinerja (Y) yaitu kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sesus sebanyak 26 responden yang merupakan seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field work research*). Alat pengukur data yang digunakan adalah skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji  $t_{hitung}$  dan uji  $t_{tabel}$ , dan uji f (keseluruhan).

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan yaitu hubungan pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau adalah sebesar 51,1% pada tingkat  $\alpha$  0,05. Kemudian dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil dengan persamaan  $Y = 27,990 - 0,514X_1 + 0,072X_2$ ; hasil uji T pemberian penghargaan (*reward*) yaitu  $t_{hitung} (-2,848) < t_{tabel} (2,069)$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  atau 5%; hasil uji T pemberian sanksi/hukuman (*punishment*) yaitu  $t_{hitung} (0,195) < t_{tabel} (2,069)$  dengan tingkat signifikansi  $0,84 > 0,05$  atau 5%; hasil uji F yaitu  $F_{hitung} (4,062) > F_{tabel} (3,42)$  dengan tingkat signifikansi  $0,03 < 0,05$  atau 5%. Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi besar pengaruh antara pemberian penghargaan (*reward*)

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

dan sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau adalah 51,1%.

***Kata Kunci : reward, punishment, kinerja***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pegawai merupakan aset utama dalam organisasi. Berdasarkan ketentuan Undang – Undang tersebut pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerja secara cermat dan disiplin serta melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang – Undangan. Dalam peningkatan kinerja pegawai sangat berpengaruh apabila *reward* dan *punishment* dapat berjalan bersama – sama dengan tujuan untuk meningkatkan atau menciptakan motivasi terhadap pegawai.

Hal tersebut diatur didalam Undang – undang No. 5 tahun 2014 pasal 82, mengenai ASN yang menyebutkan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan (*reward*). Dan pada pasal 86 1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS, (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman (*punishment*) disiplin.

Kedua peraturan diatas sebagai dasar untuk melaksanakan manajemen kepegawaian PNS tentang penghargaan dan hukuman yang sifatnya saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai demi terciptanya pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau dihadapkan pada beberapa masalah yaitu sering adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan pada hari kerja serta berkurangnya kehadiran pegawai diakhir minggu pada bulan Oktober 2017.

Berdasarkan data persentase kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau pada Bulan Oktober 2017, bahwa sering adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yaitu 6% setiap minggunya hingga meningkat menjadi 16% diakhir minggu pada bulan tersebut. Ini menunjukkan belum memberikan efek jera pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai terhadap motivasi serta kepuasan pegawai dalam bekerja.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### **Penghargaan (*Reward*)**

*Reward* berasal dari bahasa inggris yang artinya penghargaan, hadiah, ganjaran atau imbalan. Pengertian penghargaan (*reward*) sendiri di dalam buku

Mahmudi (2010: 187), *reward* yang diberikan pegawai merupakan psikologis dan sosial dan sulit dinilai finansialnya tetapi penting bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Miftah (2005:64) dikemukakan mengenai Teori *Reinforcement* yang menyatakan bahwa “sesuatu yang menyenangkan akan selalu diulang, sedangkan sesuatu yang tidak menyenangkan akan dihindari”. Perbuatan yang menurut kita baik perlu kita beri *reward* (hadiah, pujian, penghargaan, dll) dan sesuatu yang menurut kita salah harus diberi *punishment* agar tidak diulangi lagi suatu saat nanti. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka akan cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran tidak akan mengalami penguatan, karena cenderung tidak lagi diulangi, bahkan dihindari.

Berdasarkan uraian diatas, jelaslah bahwa *reward* merupakan hadiah, ganjaran atau imbalan, yang diberikan kepada pegawai yang dapat berupa faktor psikologis dan sosial serta penguatan (*reinforcement*) berarti pengulangan kegiatan karena mendapat ganjaran dengan tujuan agar pegawai dapat meningkatkan kinerja. Ganjaran selain berbentuk material, dapat pula berbentuk non maerial. Ganjaran juga berarti pemberian insentif, oleh karena itu teori ini disebut “teori insentif”. Jadi insentif yang diberikan harus diupayakan mampu mewujudkan penguatan bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan.

### **Indikator Penghargaan (*Reward*)**

Didalam mengukur suatu permasalahan sosial, indikator merupakan aspek penting dalam tolak ukur pengukuran penelitian sosial. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai penghargaan (*reward*) menurut Mahmudi (2005: 187):

1. Gaji dan bonus. Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian *saham (stock option atau stock grant)*. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.
2. Kesejahteraan. Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja.
3. Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan

kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Pemberian penghargaan (*reward*).

4. Penghargaan psikologis dan sosial Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

### **Sanksi/Hukuman (*Punishment*)**

*Punishment* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hukuman atau sanksi. *Punishment* merupakan alat untuk memberikan efek jera bagi pelanggar yang melanggar aturan agar melaksanakan ketentuan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Purwanto (2006:186), mengemukakan mengenai *punishment* yaitu penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Menurut Ivancevich (2007:224), *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam penelitian balitbangham (2016:20)) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Dari uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *Punishment* merupakan perbuatan yang dilakukan secara sadar dan berkonsekuensi atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan, serta bertujuan untuk memperbaiki perilaku pelanggar agar melaksanakan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan.

### **Indikator Sanksi/Hukuman (*Punishment*)**

Indikator *punishment* digunakan untuk mengukur atau menilai seberapa besar pengaruh keberadaan *punishment* terhadap pegawai dalam bekerja secara optimal di ruang lingkup organisasi, berdasarkan hal tersebut adapun indikator yang digunakan untuk menilai *punishment* menurut Purwanto (dalam balitbang HAM, 2016:20-21) adalah sebagai berikut:

- a. *Punishment* Preventif, *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Yang termasuk kedalam *punishment* preventif meliputi tata tertib, anjuran dan perintah, larangan paksaan serta disiplin.

- b. *Punishment* represif, punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Adapun yang termasuk *punishment* represif meliputi pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.

### **Kinerja**

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam Undang – undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 pasal 1 tentang aparatur negara atau yang pada umumnya disebut pegawai yaitu (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah; (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan; (3) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dari uraian diatas dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu sebagai tingkat pencapaian hasil, strategi mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan – kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

### **Indikator Kinerja**

Parameter pengukuran kinerja pegawai menurut Undang – undang Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 pada pasal 7 mengenai SKP sebagai mana yaitu meliputi aspek:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya

### **Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi/Hukuman (*Punishment*) terhadap Kinerja**

A. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Dan Sanksi/Hukuman (*Punishment*)

Menurut Hasibuan (2014:99), motivasi terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Motivasi positif, memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah (*reward*), kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik saja.
- b. Motivasi negatif, memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman (*punishment*) kepada mereka yang kurang baik. Dengan memotivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum.

Menurut Meyrina dkk (dalam penelitian balitbangham (2016:29)), didalam organisasi pengaruh penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi pegawai. Jika *punishment* membentuk efek jera, maka penghargaan (*reward*) akan menciptakan efek pada pegawai antara lain ketauladanan, untuk membuat penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) dapat berjalan dengan baik dibutuhkan konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat kongkrit (bermanfaat), demikian *punishment* yang diberikan bersifat keras, tegas dan tidak pandang bulu, sehingga pegawai termotivasi bekerja dengan lebih baik dan produktif dikarenakan rasa kepuasan yang diberikan pegawai secara seimbang dan adil, saling mempengaruhi.

#### B. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Dan Sanksi/Hukuman (*Punishment*) terhadap Kinerja

Dalam penelitian balitbangham (2016:30-31), pada dasarnya *reward* dan *punishment* keduanya sama – sama dibutuhkan dalam memotivasi pegawai secara individu dalam peningkatan kinerja. Dan keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dengan produktifitas yang telah ditunjukkan kepada bawahannya. Hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik.

Melihat pada fungsinya seolah – olah keduanya saling berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama – sama bertujuan agar pegawai menjadi baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

#### Hipotesis

1.  $X_1 \rightarrow Y$

$H_0$

Pemberian penghargaan (*reward*) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

$H_1$

Pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

2.  $X_2 \rightarrow Y$

H<sub>0</sub>

Pemberian sanksi/hukuman (*punishment*) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

H<sub>1</sub>

Pemberian sanksi/hukuman (*punishment*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

3. Hipotesis dari variabel X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> dan Y

H<sub>0</sub>

Pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

H<sub>1</sub>

Pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

### Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen, yang terdiri dari penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*). penghargaan (*reward*) sebagai variabel independen (X<sub>1</sub>) dan sanksi/hukuman (*punishment*) sebagai variabel independen (X<sub>2</sub>). Variabel independen menurut Sugiyono (2010:39) dalam bahasa Indonesia Sering disebut variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) adapun penjelasan dari kedua variabel adalah sebagai berikut:
  - a) Penghargaan (*reward*), merupakan hadiah, ganjaran atau imbalan, yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai dapat meningkatkan kinerja, dimana dalam penelitian ini diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu:
    - a. Gaji dan bonus
    - b. Kesejahteraan
    - c. Pengembangan karir
    - d. Penghargaan psikologis dan social
  - b) Sanksi/hukuman (*punishment*), yaitu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan berkonsekuensi atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan, serta bertujuan untuk memperbaiki perilaku pelanggar agar melaksanakan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan, dimana dalam penelitian ini diukur melalui indikator yang meliputi:
    - a. *Punishment* Preventif
    - b. *Punishment* Represif

2. Variabel dependen, menurut Sugiyono (2010: 39), dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja sebagai variabel dependen (**Y**). Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu sebagai tingkat pencapaian hasil, strategi mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan – kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, dimana dalam penelitian ini diukur melalui:
- a. Kuantitas
  - b. Kualitas
  - c. Waktu
  - d. Biaya

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang sangat memperhatikan aspek pengukuran, yaitu bagaimana mengkonversi realitas sosial atau fenomena sosial yang ada kedalam angka – angka untuk kemudian untuk dianalisis dengan menggunakan alat statistik dan teknik tertentu.

Melalui penerapan teknik ini berbagai teori yang digunakan dalam penelitian kemudian turunkan menjadi konsep – konsep, setelah itu konsep – konsep tersebut kemudian diturunkan lagi menjadi variabel – variabel penelitian, dan selanjutnya dari variabel – variabel penelitian itu dirumuskan definisi operasional atau indikator – indikator penelitian.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:115), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini, responden seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau berjumlah 28 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:85) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representative (mewakili). Jika dilihat dari jumlah populasi yang ada yaitu 28 orang maka peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada menggunakan teknik sampling jenuh, sesuai dengan teori menurut Sugiyono dalam buku yang sama, menyatakan bahwa bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat



generalisasi dengan kesalahan kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian teknik pengumpulan data menjadi suatu hal yang penting agar diperoleh data-data yang akurat dan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan penelitian kepustakaan sebagai data dengan mencari data berdasarkan literatur-literatur dan buku-buku yang relevan sebagai bahan penunjang untuk memudahkan penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), metode pengumpulan data dengan terjun langsung kelapangan untuk mencari data

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2010:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun analisis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Berganda
2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda
3. Pengujian  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$
4. Uji F (Uji Keseluruhan)

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan perhitungan manual yang telah diuraikan oleh peneliti, berdasarkan *R square* sebesar 0,261 berarti 26,1% variasi pengaruh dari kinerja pegawai (Y) disebabkan oleh faktor pemberian penghargaan (*reward*) atau  $X_1$  dan sanksi/hukuman (*punishment*) atau  $X_2$ . Sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya analisis regresi linier berganda untuk variabel penghargaan (*reward*) dan variabel sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja dengan menggunakan persamaan dimana nilai yang didapatkan yaitu:  $Y = 27,990 - 0,514X_1 + 0,072X_2$  yang berarti variabel penghargaan (*reward*) sebesar 0,514 yang berarti setiap perubahan pemberian penghargaan (*reward*) maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 51,4% sedangkan variabel sanksi/hukuman (*punishment*) sebesar 0,074 yang berarti setiap perubahan

pemberian sanksi/hukuman (*punishment*) maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 7,4%.

Berdasarkan hasil uji t variabel  $X_1$  penghargaan (*reward*) dan Variabel Y kinerja pegawai sebesar nilai t hitung  $(-2,848) < t$  table  $(2,069)$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  atau 5% yang diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut sedangkan hasil uji signifikansi Variabel  $X_2$  sanksi/hukuman (*punishment*) dan Variabel Y kinerja pegawai sebesar t hitung  $(0,195) > t$  table  $(2,069)$  dengan tingkat signifikansi  $0,84 < 0,05$  atau 5%, yang diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut yang artinya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model analisis yang digunakan peneliti.

Bersarkan hasil uji F secara keseluruhan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y, diketahui F hitung  $(4,062) > F$  tabel  $(3,42)$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,03 < 0,05$  atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penghargaan (*reward*) atau  $X_1$  dan sanksi/hukuman (*punishment*) atau  $X_2$  secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis pertama menyatakan “penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau” .

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) dengan kinerja pegawai pada di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau sebesar 0,511 atau 51,1%.
2. Terdapat pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau dimana variabel pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh sebesar 51,4% terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh pemberian sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau dimana variabel sanksi/hukuman (*punishment*) berpengaruh sebesar 7,4% terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau dimana variabel pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) berpengaruh sebesar 26,1% terhadap kinerja pegawai; dan

5. Penyebab pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) pada Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau yaitu didominasi oleh indikator pemberian gaji dan bonus untuk pemberian penghargaan (*reward*); dan sanksi/hukuman (*punishment*) represif untuk indikator pemberian sanksi/hukuman (*punishment*). Penyebab lainnya yaitu indikator waktu yang merupakan indikator dengan skor tertinggi untuk variabel kinerja sebagai bukti bahwa pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai bahan masukan bagi Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau dalam pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja pegawai di lingkungan organisasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator pemberian penghargaan (*reward*) yang paling rendah adalah indikator pengembangan karir pada Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau, adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:
  - a. Pihak instansi atau pimpinan wajib memberikan kesempatan bagi setiap pegawai agar mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
  - b. Pihak instansi atau pimpinan wajib memberikan informasi yang jelas dan merata sehingga pelaksanaan pengembangan karir dapat diikuti oleh setiap pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi melalui surat pemberitahuan atau melalui pemberitahuan pada papan pengumuman.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator pemberian sanksi/hukuman (*punishment*) yang paling rendah adalah indikator *punishment* preventif yang berupa pimpinan memaparkan peraturan dan disiplin kerja baik secara lisan maupun tertulis. Pemberian sanksi/hukuman (*punishment*) pada Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau pada dasarnya cukup baik, namun peran penting dari pimpinan untuk memaparkan peraturan dan disiplin kerja baik secara lisan maupun tertulis perlu dilakukan. Selain itu, hal lain juga dapat dilakukan melalui pemberitahuan peraturan dan disiplin kerja pada papan pengumuman di instansi atau pemberian peraturan dan disiplin kerja kepada masing – masing pegawai. Diharapkan juga kesadaran bagi pegawai untuk mempertahankan serta mengurangi pelanggaran disiplin kerja sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif, efisien serta tidak keteteran dalam bekerja.

3. Berdasarkan penelitian ini, ternyata kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau dapat dikatakan tinggi, maka hendaknya kondisi seperti ini terus dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat menunjang kinerja yang dihasilkan serta terlaksana secara optimal oleh pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat dalam proses pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku Referensi:

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu – Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Handoko, T Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: PT. BPPE Yogyakarta.
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasid, Zamruddin. 2012. *Pengantar Statistik Ekonomi*. Samarinda: Mulawarman University Press.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. (2007). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*: alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Keban, T Yerimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. Dan Manullang, Marihot AMH. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Mifta. 2005. *Kamus Istilah Hukum Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purwanto, Erwan Agus dan Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Kedua*. Giva Media: IKAPI DIY.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran Dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan H&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan H&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bandung: CV. Mandar Maju.

### **Dokumen - dokumen:**

- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2003 tentang Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 1994 tentang Kenaikan Pangkat.
- Undang – Undang No.43 tahun 1999 pasal 17 dan Pasal 20 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Suatu Jabatan.
- Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 1994 tentang Satya Lencana Karya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Pasal 6 tentang Tingkat Hukuman Disiplin.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor 81 Tahun 1995 tentang rujukan dalam pemberian pelayanan Undang – undang Republik Indonesia No. 46 tahun 2001 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil