

# PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

*The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At The Regional Secretariat Of City Of Parepare*

**Arman Arifin**

Email : [armanarifin97@gmail.com](mailto:armanarifin97@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti adanya Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer SPSS versi 21). Hasil penelitian Secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung = 2,388 dan  $t$  tabelnya diketahui = 1,98827 dan signifikannya =  $0,019 < 0,5$ . *Reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $t$  hitung  $3,672 > 1,98827$  dan nilai signifikannya  $0,00 < 0,005$ . Secara simultan *Reward* (X1), *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana  $F$  hitung adalah 6,098 dan nilai  $F$  tabel bernilai 3,10, dimana  $6,098 > 3,10$ .

**Kata Kunci:** *Reward, Punishment, Kinerja Pegawai.*

## **Abstract**

*This study aims to obtain evidence of the Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Parepare City. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The sample in this study amounted to 88 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear analysis techniques with the help of a computerized system (SPSS version 21 computer program). Research results Partially obtained the value of  $t$  arithmetic = 2.388 and the  $t$  table is known = 1.98827 and the significance = 0.019 < 0.5. Reward (X1) has a positive and significant effect on performance (Y). Partially Punishment (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a  $t$ -count value of  $3.672 > 1.98827$  and a significant value of  $0.00 < 0.005$ . Simultaneously Reward (X1), Punishment (X2) have a positive and significant influence on Employee Performance (Y). Where the calculated  $F$  is 6.098 and the  $F$  table value is 3.10, where  $6.098 > 3.10$ .*

**Keywords:** *Reward, Punishment, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi instansi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai Negeri Sipil) yang berkualitas dengan meningkatkan salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan keduanya memiliki peran untuk memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya kemampuan, kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan.

Mengingat undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia Nomor 5494); memutuskan/menetapkan keputusan kepada badan kepegawaian negara tentang kebijakan pemberian penghargaan (*Reward*) dan hukuman (*Punishment*) kepada petugas pelayanan publik dibadan kepegawaian negara tahun 2020. Satu, menetapkan pemberian penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) kepada petugas pelayanan publik dilingkungan Badan Kepegawaian Negara 2020.

Menurut Djamarah (2008) *reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenangan-kenangan atau cenderamata. *Reward* (hadiah) merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon. Dengan kata lain belajar adalah bentuk perubahan yang dialami siswa dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil dari interaksi antara stimulus dan respons

*Punishment* (hukuman) dalam kantor merupakan suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk mendendam sesuatu yang diberikan karena anak berbuat kesalahan, anak melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, anak tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi anak untuk menjadi pribadi susila.

Desrianti (2013) *punishment* (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap perilaku itu. Menghukum seorang pegawai, manajer dapat menolak penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut, seperti penghargaan lisan atau gaji jasa (*merit pay*), atau manajer dapat memberikan hasil yang tidak menyenangkan, seperti teguran lisan atau pengurangan gaji. Sama halnya seperti penguatan positif, hukuman dapat dilakukan dengan buruk atau dapat dilakukan dengan baik.

Setelah *punishment* dipahami oleh pegawai maka bisa digunakan sebagai alat yang dikategorikan mendukung strategi dalam kantor, dan bila bila *punishment* dapat diterapkan dengan baik atau mengatasi tantangan lingkungan dengan baik dan tepat, *punishment* juga dapat memengaruhi kinerja pegawai dengan baik untuk lebih meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hal yang harus diperhitungkan dalam kantor atau perusahaan ingin mencapai tujuannya, *reward* dan *punishment* yang baik tentu akan mempertimbangkan setiap kemampuan pegawai untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi maupun kantor dengan baik.

Sekretariat Daerah Kota Parepare (SEKDAKO) harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dalam mengelola Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan baik sehingga kinerja pegawai meningkat. Dari survey awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada kantor sekretariat daerah parepare pada tanggal 17 Februari 2021 ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang jika ditinjau dari tingkat pendidikan setiap individu pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja.



Pimpinan harus menyadari, bahwa pegawai akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya dengan baik dan nyaman maka akan meningkatkan kinerja lebih baik lagi

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Parepare yang tepatnya berada di jalan jend. Sudirman No. 78, Kel. Bumi Harapan, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2021 sampai pada bulan maret 2021. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare sebanyak 113 pegawai yang terdiri dari kepala seksi 10 orang. Adapun sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kota Parepare yaitu sebanyak 88 pegawai.

Teknik analisis data dilakukan dengan: 1) Analisis deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pendapatan perbulan terakhir dan lama bekerja pegawai. 2) Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reability). 3) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. 4) Uji determinan R square Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. 5) Pengujian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti maka digunakan Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F ) dan Uji signifikan Parsial ( Uji t).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Teknik Analisis Linier Berganda

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34,91	44,64	40,91	1,606	88
Std. Predicted Value	-3,733	2,323	,000	1,000	88
Standard Error of Predicted Value	,308	1,609	,470	,246	88
Adjusted Predicted Value	32,58	45,01	40,86	1,758	88
Residual	-9,666	5,839	,000	2,834	88
Std. Residual	-3,371	2,036	,000	,988	88
Stud. Residual	-3,467	2,143	,008	1,018	88
Deleted Residual	-10,226	7,421	,050	3,016	88
Stud. Deleted Residual	-3,720	2,190	,008	1,036	88
Mahal. Distance	,014	26,389	1,977	4,374	88
Cook's Distance	,000	,703	,023	,082	88
Centered Leverage Value	,000	,303	,023	,050	88

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y=21,606 + 0,195X_1 + 0,545X_2+e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X 1= *Reward*
- X 2= *Punishment*
- e = Standard error

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa (konstanta) nilai persamaannya yaitu 21,606, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dalam keadaan konstan , maka nilai kinerja pegawai adalah 21,606.

Koefisien regresi *Reward* memiliki nilai persamaannya adalah 0,195, artinya apabila *Reward* (X1) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,195.

Koefisien regresi *Punishment* memiliki nilai persamaannya adalah 0,545, artinya apabila *Punishment* (X2) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,545.

#### 1. Uji Determinan R Square

Hasil Uji Determinasi (R Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 <sup>a</sup>	,243	,225	2,867

Sumber: Data spss diolah, 2021

Besarnya koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,243, hasil ini mengandung pengertian bahwa *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (teguran/sanksi) dalam menjelaskan kinerja pegawai dalam Sekretariat Daerah Kota Parepare adalah sebesar 24,3%, sementara 75,7% (100% - 24.3%) dari kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kota Parepare dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (teguran/sanksi) menurut Rivai (2011) Seperti *reward* memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai, dengan Bentuk penghargaan mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah) dengan kinerja yang memuaskan berupa pelatihan maupun training. Sedangkan *punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar.

#### 2. Uji Hipotesis

##### a. Uji F Simultan

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	36,181	2	18,091	6,098	,003 <sup>b</sup>
	Residual	252,160	85	2,967		
	Total	288,342	87			

Berdasarkan diatas diketahui bahwa nilai F Hitungnya adalah 6,098 dan berdasarkan nilai dari Ftabel diketahui bernilai 3,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $6,098 > 3,10$  yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Jadi variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji T parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	21,606	3,710		5,824	,000
	Reward X1	,195	,081	,237	2,388	,019
	Punishment X2	,545	,148	,365	3,672	,000

Berdasarkan di atas dapat diuraikan hasil dari pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

#### Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis :

H1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa nilai t hitung untuk *Reward* (X1) adalah 2,388 dan diketahui nilai dari t tabelnya adalah 1,98827 dan nilai signifikannya  $0,019 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) diterima yang berarti bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

#### Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H2 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare..

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa *Punishment* (X2) diperoleh nilai T hitung  $3,672 > 1,98827$  dan nilai signifikannya  $0,00 < 0,005$  hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. signifikannya  $0,00 < 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X2) diterima yang berarti bahwa *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui hasil perhitungan menggunakan SPSS 21.0 for windows didapatkan nilai t hitung untuk *Reward* (X1) adalah 2,388 dan diketahui nilai dari t tabelnya adalah 1,98827 dan nilai signifikannya  $0,019 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) diterima yang berarti bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya apabila sistem *reward* semakin adil, yaitu adanya gaji, bonus dan fasilitas atau kenyamanan dalam bekerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, pegawai mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara kualitas dan kuantitas serta memiliki tanggung jawab yang tinggi pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

*Reward* yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kota Parepare memiliki bentuk *reward* berupa pujian, hal ini mungkin terdengar sepele, namun pada kenyataannya memberikan pujian atas rasa terima kasih secara langsung bisa membuat pegawai lebih termotivasi. Selalu ucapkan terima kasih kepada setiap bantuan yang diberikan kepada pegawai dengan kinerja yang memuaskan.

Adapun *reward* yang diterapkan pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare berupa merenovasi ruang kinerja, ruang kerja yang lebih tertata, bersih, dan nyaman tentu akan membuat produktivitas kinerja meningkat. Dan adapun memberikan *reward* berupa waktu, *reward* untuk pegawai lainnya adalah waktu, yang artinya waktu adalah hal yang paling berharga seperti dapat memberikan cuti liburan kepada pegawai dengan raihan terbaik seperti memberikan waktu kerja yang lebih fleksibel kepada pegawai, hadiah ini berupa waktu bisa dimanfaatkan pegawai sebagai apresiasi akan membuat pegawai benar-benar merasa dihargai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare

*Reward* adalah penghargaan yang menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap manusia dalam bekerja, berbeda pada setiap kelompok kerja menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya sistem *reward* yang diberikan oleh instansi dan memberikan persepsi yang cukup baik terhadap sistem *reward* yang diterimanya untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. *reward* diterapkan karena sumbernya dari awal kalau awalnya *baik* sesuai dengan analisis jabatan yang diberikan dan paham akan setiap tanggung jawab maka akan baik juga dari bawahannya untuk mengelolah dan manajer dengan baik reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologi dan sosial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, dengan memberikan reward seperti pujian atau memberikan penambahan gaji akan memberikan rasa kegembiraan bagi pegawai sehingga lebih giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Jika pegawai memiliki ketepatan waktu maka diberikan *reward* seperti pemberian perpanjangan cuti atau memberikan reward liburan, serta jika memiliki kemandirian maka reward yang diberikan seperti menawarkan pelatihan ataupun fasilitas pendukung perkembangannya. *Reward* sangat penting bagi setiap individu pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja pegawai.

*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.

Hal ini dikuatkan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Arik Irawati (2016) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Mas'ud, et. at. Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Berdasarkan hasil uraian diatas. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Ivancevich (2009) dimana program *reward* memiliki 3 tujuan utama, dimana salah satunya adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian Mamik *et.al* (2016) yang menemukan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kemudian dilanjutkan oleh Njoroge dan Kwasira (2015) yang dalam penelitiannya menemukan indikasi adanya hubungan yang kuat antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Mardjuni dan Yusuf (2016) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan Rivai (2010) tujuan kinerja pada sadarnya meliputi yaitu, untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, maupun pemberian imbalan yang serasi seperti kenaikan gaji sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukan atau mendorong pertanggung jawaban dari pegawai sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

## 2. Pengaruh *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 21.0 for *windows* menggunakan uji T *Punishment* (X2) diperoleh nilai t hitung 3,67 > 1,98827 dan nilai signifikannya *Punishment* (X2) 0,00 < 0,005 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Pemberian punishment pada pegawai sekretariat daerah kota parepare berupa SP (surat peringatan) untuk para pegawai yang sering terlambat dan telah diberikan teguran secara perlahan namun tidak diindahkan.

*Punishment* yang berarti hukuman atau ganjaran yang berdasarkan fakta dilapangan dengan adanya *punishment* maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh penerapan *punishment* secara bertahap yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan dan ketetapan

*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. Pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik akan diberikan sanksi berupa surat peringatan. *punishment* memiliki 3 indikator diantaranya terdiri dari, hukuman ringan yaitu peringatan secara lisan, pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja tanpa keterangan maka diberikannya surat peringatan, hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan pangkat dengan pelanggaran yang dilakukan yaitu menyalahgunakan wewenang yang diberikan seperti bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya dan hukuman berat yaitu penurunan jabatan dengan melakukan pelanggaran seperti tertangkap melakukan kesalahan fatal seperti merusak fasilitas kantor atau menjual fasilitas dengan sengaja dan memiliki sanksi, Adapun tahap pemberian *punishment* yang pertama yaitu teguran kepada pegawai apabila pegawai tersebut terlambat masuk dan pulang lebih awal dari jadwal jam kerja yang berlaku dalam kantor. Selanjutnya *punishment* kedua yang berupa peringatan diberikan kepada pegawai yang tidak masuk bekerja selama 3 hari tanpa pemberitahuan baik lisan maupun tulisan. Adapun pemberian peringatan tersebut berupa surat peringatan (SP) yang diberikan sebanyak 3 kali kepada pegawai yang melanggar. Tahapan terakhir pemberian *punishment* berupa sanksi atau ganjaran apabila pegawai tersebut masih tetap melakukan pelanggaran yang sama dalam rentang waktu yang telah ditetapkan kantor. Sanksi yang diberikan bermacam-macam mulai dari penundaan kenaikan gaji, bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil hukuman yang diberikan pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare sesuai dengan kesalahan melanggar sesuai dengan kesalahan yang dilakukan pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa pemberian *punishment* terhadap pegawai yang melanggar ternyata dapat meningkatkan kembali kedisiplinan pegawai yang tentunya dapat meningkatkan kembali kedisiplinan pegawai yang tentunya akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dan dikuatkan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Widyaningsih (2017) pada Kereta Api Persero DAOP Purwokerto Stasiun Kutoarjo menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa berarti *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

3. Pengaruh *Reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 21.0 For Windows* menggunakan uji F diketahui bahwa nilai F Hitungnya adalah 6,098 dan berdasarkan nilai dari F tabel diketahui bernilai 3,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $6,098 > 3,10$ . yang berarti F hitung  $>$  Ftabel. Jadi variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

*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.

Hal ini dikuatkan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rezki Khairun Nisa (2019) pada PT. President Indonesia menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artha Gading Jakarta, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai semakin baik *reward* dan *punishment* yang diterapkan maka kinerja pegawai semakin baik juga kinerja pegawai. Artha Gading Jakarta,

*Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) apabila diuji secara bersama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas terkait pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial *Reward* (X1) ada pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung diperoleh 2,388 dimana nilai t tabelnya adalah 1,98827 dan nilai signifikannya  $0,019 < 0,05$  memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung diperoleh 3,672 dimana nilai t tabelnya adalah 1,98827 dan nilai signifikannya  $0,00 < 0,05$  memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan *Reward* (X1), *Punishment* (X2) bahwa nilai F hitung adalah 6,098 dimana F tabel 3,10 menunjukkan bahwa  $6,098 > 3,10$  yang artinya *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare maka perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Bagi Sekretariat Daerah Kota Parepare agar *Reward* agar dapat di implementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sistem *punishment* atau hukuman yang di terapkan Sekretariat Daerah Kota Parepare sekarang sudah berjalan dengan efektif. Bagi pihak kantor pada Sekretariat Daerah kota Parepare diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada pegawai yang dalam bekerja tidak menaati peraturan kantor, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan disiplin kerja pegawai agar kinerjanya juga meningkat dan semakin membaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arik irawati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Buku Seru.
- Epah Susanti, Cholifah, Sutopo. 2015 Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Didoarjo, Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Faizal Hidayat. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja. Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irwan, I. (2018). Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2), 148-155.
- Ivancevich 2015. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta
- Koencoro, Galih Dwi. 2012. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Inka (Persero) Madiun. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Lina Marlina. 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana.
- L. Mathis, Robert & H.Jackson, John. 2011. Human Resource Management (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkugara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt.Remajarosdikaya.Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., Dan A.V, Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Nugroho Adi Dwi. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur* 4 (4-14).
- Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing, 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang The Effect Of Reward And Punishment On

Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

Rumawas Wehelmina, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).

Su'un, S. U. (2020). Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(2), 53-63.