

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LAKESSI KOTA PAREPARE

*The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance In
Puskesmas Lakessi, Kota Parepare*

MUSFIRAH

E-mail : mfirah315@gmail.com

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

Abstract

This study aims to examine the effect of reward and punishment on employee performance. The method used is quantitative causal. Data collection carried using a questionnaire instrument was given to the research sample of 80 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Based on the that has already complete, it shows that: 1) Rewards have a positive and significant effect on employee performance. 2) Punishment does not affect or significantly affect the performance of employees. 3) Reward and Punishment have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Reward, Punishment, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument kuesioner yang diberikan pada sampel penelitian sebanyak 80 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yang digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. 2) Punishment tidak berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. 3) Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kata Kunci : Reward, Punishment, Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menurut Mathis & Jackson (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem manajemen untuk memastikan bakat atau kemampuan individu digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai 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.

Penerapan sistem *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Selain itu, juga harus diterapkan sanksi atau *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan jadi dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya, Menurut Dessler (2000: 41)

Hal tersebut diatur dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014, Pasal 82, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni menyebutkan bahwa, "Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, dapat diberikan penghargaan atau reward. Untuk punishment diatur pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang punishment PNS, untuk diwujudkan dalam penegakan disiplin PNS.

Setiap instansi seringkali berhadapan dengan masalah kinerja pegawainya. Setiap pimpinan dalam instansi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam puskesmas tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Ada beberapa pendapat mengenai kinerja.

Organisasi pemerintah terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan *reward* atau penghargaan yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan dan yang lain-lain yang terkait didalam peningkatan kinerja pegawai, dengan tujuan agar dapat menciptakan motivasi pegawai untuk berprestasi memotivasi kepuasan kerja pegawai.

Namun fenomena tentang *reward* dan *punishment* yang didapatkan dari Puskesmas Lakessi Kota Parepare tersebut menerapkan pemberian *reward* (penghargaan) bagi pegawai yang berprestasi diinstansi sebagai penilaian prestasi kerja pegawai tersebut. Sistem Reward yang diterapkan dalam instansi ini mempertimbangkan kinerja pegawai yang harus sesuai dengan standar dari puskesmas tersebut sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua pegawai untuk meningkatkan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada puskesmas lakessi kota parepare, jalan. muh. arsyad no. 15, lakessi, soreang kota parepare Sulawesi Selatan 91212. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Puskesmas Lakessi Parepare yang berjumlah 80 orang. Sampel yang digunakan sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya. Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni reward dan punishment dan variabel terikat yakni kinerja pegawai. Skor nilai penelitian ini merujuk pada skala likert, beberapa peneliti menganggap bahwa skala likert adalah skala pengukuran interval. Skala likert mempunyai atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang mempresentasikan sifat individu, misalkan sikap, pengetahuan dan perilaku.

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah pertama Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu reward, punishment, dan kinerja. Ketiga Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh puskesmas lakessi kota parepare. Seperti Gambaran Umum Penelitian, Visi dan Misi kantor, struktur organisasi dan aktivitas pegawai.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (x) yang diketahui. Dengan menggunakan regresi linier berganda maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.960	4.510	1.987	.051
	reward	.735	.113	.687	.000
	punishment	.116	.132	.093	.384

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Output SPSS 21, 2020

Hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas reward (X1)= 0,735 dan punishment (X2) = 0,116 dengan konstanta sebesar 8.960 Sehingga model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.960 + 0,735 X1 + 0,116 X2 + 4,510$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.560	2.23766

a. Predictors: (Constant), punishment, reward

Sumber : Data Output SPSS 21, 2020

Hasil olah statistik yang tertera pada tabel merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (*Reward* dan *Punishment*) dapat mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) sebesar 57,1%, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	512.652	2	256.326	51.192	.000 ^b
	Residual	385.548	77	5.007		
	Total	898.200	79			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), punishment, reward

Sumber : Data Output SPSS 21, 2020

Dari hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} Sebesar 51.192, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51.192 > 3,96$) maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X_1) dan punishment (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
(Constant)	8.960	4.510		1.987	.051	
1	Reward	.735	.113	.687	6.493	.000
	Punishment	.116	.132	.093	.875	.384

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Pengujian Reward (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Diketahui t_{hitung} untuk variabel reward (X_1) sebesar 6.493. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.493 > 1,99125$) maka H_0 ditolak. Dapat diartikan terdapat pengaruh secara parsial atau signifikan antara variabel reward (X_1) terhadap variabel kinerja (Y).

2) Pengujian Punishment (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Diketahui t_{hitung} untuk variabel punishment (X_2) sebesar 0,875. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,875 < 1,99125$) maka H_0 diterima. Dapat diartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel punishment (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya maka di dapatkan jawaban sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *reward* terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Pemberian *reward* yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan oleh Koencoro (2014), Putra (2015), Bhagaskoro (2015), Prasetyani (2016) dan Yudhistira (2015) yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *punishment* tidak berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada tidak ada pengaruh variabel *punishment* terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Hal ini berarti bila *punishment* ditingkatkan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan, pemberian *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.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian Anwar (2016) Punishment tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutan Raja Hotel Amurang.

3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan pada tabel 5.16. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain menerapkan sistem reward Puskesmas Lakessi Kota Parepare juga menerapkan sistem punishment sebagai upaya mendisiplinkan pegawai. Semakin adil sistem *reward*, yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial dan sistem *punishment* yang adil meliputi hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koencoro (2014) dan Putra (2015) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Lakessi Kota Parepare, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Puskesmas Lakessi Kota Parepare
2. Punishment tidak berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Puskesmas Lakessi Kota Parepare
3. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan Adapun saran dalam penelitian ini :

1. Bagi instansi, agar pelaksanaan reward dan punishment dapat dilaksanakan berdasarkan sistem yang baik, diperlukan konsistensi yang dapat menjamin bahwa reward yang diberikan bersifat bermanfaat dan punishment yang diberikan bersifat tegas, dan tidak pandang bulu.
2. Bagi peneliti selanjutnya, jika melakukan penelitian kembali, hendaknya menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya guna menambah nilai kinerja pegawai pada Puskesmas Lakessi Kota Parepare

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.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Buku Seru.
- Epah Susanti, Cholifah, Sutopo. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Sidoarjo*. Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.

____Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas

____Undang-undang No.5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), (pasal 82-reward)

____Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang punishment PNS.

Effendi. 2009. *Manajemen Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : Salemba Medika.

Faizal Hidayat. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja. Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Invancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.

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*.

Mangkuprawira, S., Dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdikarya. Bandung

Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Upp Amp Ykpn.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Indeks, Kelompok Gramedia.

Raymond Suak, Adolfinia, 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.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-7. Depok: Pt Raja Grafindo.

Widyaningsih. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo*.