

Strategi Insentif dan Sanksi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo

Thantri Bakari, Andi Yusniar Mendo, Mohamad Agus Salim Monoarfa

Universitas Negeri Gorontalo

tantribakari22@gmail.com

ABSTRACT

This study examines how reward and punishment affect employee performance in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Gorontalo Province. Data collection techniques in this study used a questionnaire with a population of all Civil Servants (PNS) at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights Gorontalo, with as many as 121 employees. The sampling used probability sampling, with a sample size of 93 respondents, through the Slovin formula. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis model via SPSS 26 application. According to the multiple regression analysis tests, it was found that the simultaneous results of the reward and punishment variables affect performance. This result is evidenced by the percentage of the performance variable of 32,5%, while the remaining 67,5% is affected by other variables not examined and explained in this study.

Keywords: Incentive, Penalty, Reward, Punishment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Gorontalo yakni sebanyak 121 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 93 responden. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan penelitian hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil uji simultan (bersama sama) variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja. Dalam menjelaskan variabel Kinerja sebesar 32,5% sedangkan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan jelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif, Sanksi, *Reward*, *Punishment*, Kinerja

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang perkembangannya besar dari dulu hingga sekarang. Tidak hanya Perkembangan secara material namun juga perkembangan non material, seperti peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Seperti yang terlihat dari persaingan global saat ini, dunia kerja benar-benar membutuhkan orang-orang yang memiliki pola pikir untuk dapat tumbuh, menjadi cerdas, inovatif dan

mampu bekerja dalam suasana hati yang baik dalam menghadapi jaman sekarang. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Deswanti et al., 2023)

Perusahaan dapat menciptakan kinerja pegawai dengan kualitas tinggi yang dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan pegawai dan tujuan organisasi. Menurut Sabir et al (2023) Organisasi dapat meningkatkan ketahanan mereka dengan mengidentifikasi ancaman masalah organisasi. Menurut Anwar et al (2022) Kinerja adalah Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja pegawai dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah *reward* yakni pemberian insentif terhadap pegawai. Menurut Latief et al (2024) Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menjaga dan memotivasi karyawan dalam bekerja adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan baik dalam hal pembagian beban kerja, waktu kerja, volume kerja, sampai pada kompensasi yang akan diberikan. *Reward* dapat dimaknai sebagai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan yang dapat dilihat dari penilaian kinerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain *reward* adalah *punishment* atau hukuman. Menurut Ernata (2017) *punishment* adalah usaha edukatif untuk memperbaiki dan mengarahkan seseorang ke arah yang lebih baik. Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sanksi yakni sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan pegawai. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat pegawai takut melanggar peraturan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan \, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Reward dan *punishment* sangat penting untuk memotivasi kinerja pegawai, karena melalui *reward* dan *punishment* pegawai akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan. *Reward* dan *punishment* adalah hal penting dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Jadi, *reward* dan *punishment* merupakan bentuk reaksi dari pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai serta mendorong pegawai agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan tanggung jawab atas tugas yang di berikan.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo juga telah menerapkan pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* yang diterapkan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Provinsi Gorontalo diantaranya melalui pemberian pujian bagi pegawai dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan gaji dan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu. Pegawai yang mendapatkan *reward* yaitu pegawai yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target atau melebihi target diantaranya seperti pengoordinasian perencanaan, pengendalian program, pelayanan, dan pelaporan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo yang sudah melakukan penerapan *reward* dan *punishment* dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan agar menciptakan semangat dalam melakukan pekerjaan sesuai target dan lebih mendisiplinkan para pegawai agar mematuhi peraturan yang berlaku. Namun berdasarkan pengamatan peneliti penerapan *reward* dan *punishment* belum optimal hal ini dibuktikan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada kantor tersebut, sehingga menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian pada kantor tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo”

Tabel 1. Persentase Keterlambatan Pegawai

Tahun	Keterangan	Jumlah pegawai	Persentase
2021	Terlambat	132	15.84%
2022		211	25.32%
2023		125	11.25%
Total Pegawai			126

Sumber : *KemenkumhamGorontalo*

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh peneliti dari observasi awal pada kantor wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo yakni diberikan data laporan tunjangan kinerja pegawai pada 3 tahun terakhir, maka peneliti melakukan perekapan pegawai yang terlambat yakni terjadi perbandingan dari tahun 2021 sampai 2023, naik turunnya persentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang melanggar salah satu kedisiplinan atau aturan yang diterapkan pada kantor tersebut.

Tabel 2. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai

No	Perilaku kerja	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Orientasi Pelayanan	100%	80.22%	81.15%	80.24%
2	Integritas	100%	90.13%	89.11%	92.11%
3	Komitmen	100%	80.17%	80.14%	78.22%
4	Disiplin	100%	81.11%	81.12%	75.40%
5	Kerja sama	100%	85.18%	84.16%	87.02%

Sumber : *KemenkumhamGorontalo*

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari data yang diberikan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo pada tahun 2020-2022 menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai yang termasuk pada perilaku kinerja belum terealisasi secara maksimal atau sesuai target. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan tersebut peneliti menemukan adanya informasi berupa fenomena terkait kinerja pegawai. Fenomena-fenomena yang kerap diutarakan diantaranya masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti mereka menunda-nunda pekerjaannya sehingga menyebabkan tidak tercapainya target.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Kuswanti, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel yang akan dimasukkan dalam suatu model penelitian. Data yang diperoleh merupakan hasil dari jawaban responden terkait variabel X1, X2 dan variabel Y yaitu : *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan Kinerja (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari kuesioner penelitian yang bagikan sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std.Deviation
Kinerja	51,4	8,326
Reward	40,1	6,264
Punishment	39,66	6,377

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel *reward*, *punishment* dan kinerja memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*), sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi data dari variabel hampir sama.

Analisis Frekuensi Statistik

Analisis Frekuensi adalah bagian dari statistik deskriptif. Analisis Frekuensi adalah bidang statistik penting yang berhubungan dengan jumlah kemunculan (frekuensi) dan menganalisis ukuran tendensi sentral, dispersi, persentil, dan lain-lain. Adapun analisis frekuensi statistik dengan persepsi responden dari variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2), dan variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Persepsi Responden Terhadap Variabel *Reward* (X1) menunjukkan bahwa pernyataan nomor 7 pada indikator Penghargaan yang bersifat Psikologis dan Sosial adalah pernyataan yang memperoleh nilai *mean* tertinggi sebesar 4,05% dengan jumlah responden yang menjawab cukup setuju sebesar 41,9% artinya semangat bekerja yang diterapkan pada diri sendiri tentunya akan membuat hasil pekerjaan dapat terselesaikan dengan hasil yang memuaskan. Adanya semangat yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai akan berpartisipasi dan antusias dengan penuh komitmen dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan Persepsi Responden Terhadap Variabel *Punishment* (X2) menunjukkan bahwa pernyataan nomor 3 pada indikator teguran lisan/tertulis adalah pernyataan yang memperoleh nilai *mean* tertinggi sebesar 3,73% dengan jumlah responden yang menjawab cukup tidak setuju sebesar 51,7% artinya teguran yang diberikan apabila pegawai melakukan kesalahan secara terus menerus membuat pegawai cukup tidak setuju maka dari itu pegawai harus lebih mengurangi kesalahan dan lebih mematuhi aturan sehingga tidak akan mendapatkan teguran dari atasan.

Berdasarkan Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa pernyataan nomor 7 pada indikator komitmen adalah pernyataan yang memperoleh nilai *mean* tertinggi sebesar 3,90% dengan jumlah responden yang menjawab cukup tidak setuju sebesar 37,6% artinya beberapa pegawai dalam penerapan prioritas kerja belum menjadi hal yang utama, komitmen pada diri sendiri terhadap pekerjaan belum terlalu aktif. namun ada beberapa pegawai yang memiliki nilai komitmen yang tinggi dalam bekerja sebesar 36,6% yang menunjukkan kemampuan untuk mengatur prioritas kerja secara efektif.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk melihat apakah pernyataan tersebut layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data kuesioner yang terdiri dari 36 pernyataan yaitu variabel *reward* (X1) terdiri dari 11 pernyataan, variabel *punishment* (X2) terdiri dari 11 pernyataan dan variabel kinerja (Y) terdiri dari 14 pernyataan.

Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui apakah uji instrumen (kuesioner) dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat dalam suatu penelitian. Apabila nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan Valid. Adapun acuan yang

diambil untuk mengukur suatu data jika data tersebut valid dengan menggunakan analisis *person correlation*. Nilai dari r tabel itu sendiri adalah **0,201** dengan peneliti memakai sampel responden sebanyak 93 responden.

Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Nilai Person Correlation Variabel X1

Variabel X1 Reward			
Item Pernyataan	r - Hitung	r -Tabel	Keterangan
Gaji dan Bonus			
Pernyataan 1	0,604	0,201	Valid
Pernyataan 2	0,480	0,201	Valid
Pengembangan Karir			
Pernyataan 3	0,479	0,201	Valid
Pernyataan 4	0,682	0,201	Valid
Pernyataan 5	0,519	0,201	Valid
Penghargaan yang bersifat Psikologis dan sosial			
Pernyataan 6	0,752	0,201	Valid
Pernyataan 7	0,543	0,201	Valid
Pernyataan 8	0,459	0,201	Valid
Pernyataan 9	0,681	0,201	Valid
Kesejahteraan			
Pernyataan 10	0,589	0,201	Valid
Pernyataan 11	0,716	0,201	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah (2024)

Berdasarkan Nilai Person Correlation Variabel X1 di atas, pengolahan data variabel *reward* (X1) yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS untuk menguji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel *reward* (X1) valid.

Tabel 5. Nilai Person Correlation Variabel X2

Variabel X2 Punishment			
Item Pernyataan	r - Hitung	r -Tabel	Keterangan
Teguran Lisan/Tertulis			
Pernyataan 1	0,631	0,201	Valid
Pernyataan 2	0,467	0,201	Valid
Pernyataan 3	0,668	0,201	Valid
Pundaan Gaji/Pemotongan Tunjangan Kinerja			
Pernyataan 4	0,566	0,201	Valid
Penundaan Kenaikan Pangkat			
Pernyataan 5	0,540	0,201	Valid
Pernyataan 6	0,483	0,201	Valid

Pembebasan dari Jabatan			
Pernyataan 7	0,624	0,201	Valid
Pernyataan 8	0,660	0,201	Valid
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)/ Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH)			
Pernyataan 9	0,654	0,201	Valid
Pernyataan 10	0,644	0,201	Valid
Pernyataan 11	0,530	0,201	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah (2024)

Berdasarkan tabel Nilai Person Correlation Variabel X2 diatas, pengolahan data variabel *punishment* (X2) yang di dapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS untuk menguji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel *punishment* (X2) valid.

Tabel 6. Nilai Person Correlation Variabel Y

Variabel Y Kinerja			
Item Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
Orientasi Pelayanan			
Pernyataan 1	0,597	0,201	Valid
Pernyataan 2	0,441	0,201	Valid
Pernyataan 3	0,579	0,201	Valid
Integritas			
Pernyataan 4	0,579	0,201	Valid
Pernyataan 5	0,571	0,201	Valid
Pernyataan 6	0,704	0,201	Valid
Komitmen			
Pernyataan 7	0,547	0,201	Valid
Pernyataan 8	0,553	0,201	Valid
Pernyataan 9	0,505	0,201	Valid
Disiplin			
Pernyataan 10	0,696	0,201	Valid
Pernyataan 11	0,651	0,201	Valid
Pernyataan 12	0,611	0,201	Valid
Kerja Sama			
Pernyataan 13	0,601	0,201	Valid
Pernyataan 14	0,765	0,201	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah (2024)

Berdasarkan tabel Nilai Person Correlation Variabel Y di atas, pengolahan data variabel Kinerja (Y) yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan program

SPSS untuk menguji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel kinerja (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Sebuah angket dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha < 0,6. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel *reward* (X1), *Punishment* (X2), Kinerja (Y) :

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Reliability Statistics				
	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Reward (X1)	11	0,811	0,6	Reliabel
2	Punishment (X2)	11	0,813	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	14	0,865	0,6	Reliabel

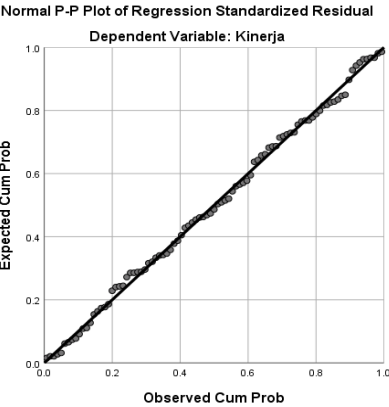
Sumber : Data kuesioner diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas Hasil Pengujian Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yakni lebih dari 0,6, variabel *reward* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,811, variabel *punishment* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,813, dan variabel kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865. Dengan demikian dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa semua pernyataan variabel pada kuesioner penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui data yang diuji itu berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan model pengujian *Probability Plot* (P-Plot) dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji P-Plot Normalitas Data

Sumber : Data diolah SPSS26

Berdasarkan gambar di atas hasil uji p-plot normalitas data dapat dilihat bahwa pengaruh variabel *reward*, *punishment* dan kinerja, pola menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Menurut Tanjung (2015) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas data dapat dilakukan dengan cara menggunakan model regresi Nilai Tolerance dengan ketentuan jika nilai *Tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas data.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

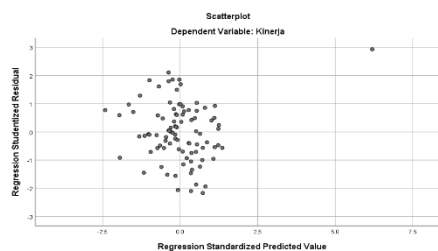
Model	Variabel	Tolerance	Hasil
X1 > Y	Reward	0,895	Tidak terjadi multikolinearitas
X2 > Y	Punishment	0,895	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel Uji Multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel tersebut **Lebih Besar dari 0,10**, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* dimana apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y dan tidak ada pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan gambar Heterokedastisitas di atas dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang tertentu dan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Auto Korelasi

Pengujian auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antar variabel dan kesalahan pengganggu pada periode

sebelumnya. Jika adanya korelasi, maka ada permasalahan pada auto korelasi dan untuk mendeteksi auto korelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Auto Korelasi

Sampel	Variabel	Nilai Durbin Watson
93	Reward	2,086
	Punishment	2,086

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel Uji Autokorelasi di atas, dapat diketahui nilai durbin Watson sebesar 1,706 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikansi sebesar 5%. Nilai $dU < d < 4 - dU$ atau $1,706 < 2,086 < 2,294$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada data tersebut.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (Uji-t)

Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} dan nilai Sig. $<$ nilai Alpha, maka terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara parsial) terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} dan nilai Sig. $>$ nilai Alpha, maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara parsial) terhadap variabel Y

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{Tabel}	Nilai Signifikansi	Nilai Alpha
X1 > Y	Reward	4,197	1,986675	0,000	0,05
X2 > Y	Punishment	3,447	1,986675	0,001	0,05

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel Uji Parsial (Uji-t) di atas *reward* memiliki nilai t_{hitung} (4,197) $>$ nilai t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikansi (0,000) $<$ nilai Alpha (0,05), Sehingga H_0 Diterima da H_a Ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja. Dan *Punishment* memiliki nilai t_{hitung} (3,447) $>$ nilai t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikansi (0,001) $<$ nilai Alpha (0,05), Sehingga H_0 Diterima da H_a Ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja. Untuk menentukan t_{tabel} digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau bisa juga menggunakan Excel yaitu = Tinv(Probability;df) maka diperoleh t 1,986675.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian simultan (uji F) dapat dilakukan dengan cara apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} dan nilai Sig. $<$ nilai Alpha, maka terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara simultan) terhadap variabel Y.

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	2.075088	2	1.037.544	21.700	0.000 ^b
Residual	4,303,192	90	47.813		
Total	6,378,280	92			

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai f_{tabel} berada pada taraf signifikansi < 0.05 sedangkan nilai f_{hitung} sejumlah 21.700. dapat ditarik kesimpulan bahwa f_{hitung} (21,700) $> f_{tabel}$ (3,096553), artinya *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menentukan f_{tabel} digunakan lampiran statistika tabel f, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (3,097) atau bisa juga menggunakan excel yaitu = finv(Probability;df1;df2) maka diperoleh f_{tabel} 3,096553

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Koefisien Regresi
Konstanta	14,599
Reward	0,510
Punishment	0,412

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,599 + 0,510 + 0,412 + e$$

Berdasarkan model persamaan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14,599 artinya nilai variabel Kinerja Pegawai (Y). Variabel *reward* dan *punishment* dianggap konstan
2. Koefisien regresi variabel *Reward* (X1) sebesar 0,510 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *Reward* dengan Kinerja Pegawai. Artinya setiap *Reward* (X1) meningkat sebesar 100 persen maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 51 persen dan berlaku juga sebaliknya
3. Koefisien regresi variabel *Punishment* (X2) sebesar 0,412 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *Punishment* dengan Kinerja Pegawai. Artinya

setiap *Punishment* (X2) meningkat sebesar 100 persen maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 41,2 persen dan berlaku juga sebaliknya

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel yang ada. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan dari variabel independen (X) yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 13. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	0,570 ^a	0,325	0,310	6,915	2,086

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinan $R = 0,570$ yang menunjukkan tingkat hubungan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan R square (R^2) diperoleh sebesar 0,325 yang artinya pengaruh variabel independen yang terdiri dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,325 atau 32,5%. Sedangkan sebesar 0,675 atau 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis di atas yang menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi hingga yang paling rendah dalam memberikan kontribusi pada variabel *reward* (X1) bersama-sama berada pada indikator penghargaan yang bersifat psikologis dan sosial. Penghargaan psikologis (*intrinsic reward*) dan penghargaan sosial (*Extrinsic reward*) ini menjadi indikator yang dibutuhkan oleh pegawai dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya seperti gaji dan bonus, pengembangan karir, serta kesejahteraan, namun memiliki nilai yang tidak jauh berbeda. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai yang dimiliki dari hasil analisis itu tentunya memberikan pengaruh terhadap indikator variabel *reward* yang digunakan peneliti.

Variabel *reward* merupakan variabel yang dominan pada penelitian ini, dibuktikan dengan hasil pada nilai koefisien regresi yang memiliki nilai lebih tinggi dari pada nilai yang diperoleh dari variabel *punishment*. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliawan & Salain (2023) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti jika *reward* yang diberikan meningkat maka kinerja yang dimiliki karyawan juga meningkat karena *reward* merupakan suatu instrumen yang kuat sebagai salah satu untuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis di atas yang menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi hingga yang paling rendah dalam memberikan kontribusi pada variabel *punishment* (X2) berada pada indikator teguran lisan/tertulis dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)/ Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Pernyataan 3 yang termasuk pada hukuman ringan yang menjadi pengukuran pada variabel *punishment* (X2) ini menghasilkan jawaban responden cukup tidak setuju maka dari itu pegawai yang menjawab cukup tidak setuju adalah pegawai yang sering melakukan pelanggaran dan untuk jawaban responden yang menjawab cukup setuju adalah pegawai yang tidak melakukan pelanggaran.

Variabel *punishment* merupakan variabel yang kurang dominan pada penelitian ini, dibuktikan dengan hasil pada koefisien determinasi yang memiliki nilai rendah dari pada nilai yang diperoleh dari variabel *reward*. Hal ini dikarenakan penerapan *punishment* ini sudah diterapkan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo dan kesadaran akan sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil tentunya membuat pegawai mengetahui aturan-aturan itu sudah dibuat berdasarkan undang-undang dan harus dipatuhi oleh setiap pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruslan et al (2017) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *punishment* terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Indikator lainnya seperti orientasi pelayanan, disiplin, serta kerja sama juga memiliki nilai *mean* yang tidak jauh berbeda dengan kedua indikator yang peneliti jelaskan maka dari itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan berdasarkan indikator memiliki nilai yang dapat berpengaruh terhadap jawaban dari responden.

Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kinerja menggunakan variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) dikatakan moderat (tidak kuat) hal ini dikarenakan masih ada variabel lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tidak termasuk pada penelitian ini. hal ini dikarenakan ada beberapa indikator yang tidak digunakan pada variabel *reward* (X1 dan *punishment* (X2). Hasil yang diinginkan akan lebih spesifik apabila menambahkan variabel lain atau menambah indikator lain terhadap meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lusiana et al (2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan dan sanksi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Tingkat penghargaan yang tinggi dan penerapan sanksi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat secara keseluruhan. Penghargaan memberikan dorongan dan motivasi, sementara sanksi memberikan pengarahan dan disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan peneliti serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* terhadap pegawai tentunya akan lebih meningkatkan kinerja sehingga saling menguntungkan untuk instansi dan kepada pegawai. Pemberian *reward* juga dapat memotivasi para pegawai agar dirinya lebih berkualitas.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan *punishment* akan membuat pegawai lebih mendisiplinkan diri dan pemberian *punishment* terhadap pegawai yang melanggar tentunya akan merugikan pegawai itu sendiri.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh namun moderat (tidak kuat) dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo. Hal ini dikarenakan masih ada variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

SARAN

Beberapa kesimpulan di atas maka saran yang bisa peneliti berikan kepada instansi adalah sebagai berikut :

1. *Reward* yang telah diberikan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo kepada pegawai sudah diterapkan dengan baik. Akan tetapi dalam penelitian ini pada Indikator *reward* yakni penghargaan yang bersifat psikologis dan sosial masih memiliki jawaban responden dengan nilai *mean* yang rendah, oleh karena itu pemberian pengakuan kepada pegawai harus lebih ditingkatkan karena pegawai tersebut melakukan pekerjaannya dengan usaha yang bersungguh-sungguh, kerja keras, perilaku yang pantas, dan kinerja yang luar biasa dengan tujuan untuk memperkuat perilaku, niat, dan upaya tertentu yang menghasilkan kinerja terbaik. sedangkan untuk indikator yang berkontribusi tinggi juga terdapat pada penghargaan yang bersifat psikologis dan sosial yakni semangat bekerja yang selalu ditanamkan pada diri sendiri tentunya akan membuat pekerjaan itu lebih baik.
2. *Punishment* sudah diterapkan pada oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo. pemberian hukuman berat harus sesuai dengan prosedur dan lebih mengevaluasi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Sedangkan untuk nilai *mean* yang tertinggi adalah pada indikator teguran lisan/tertulis.
3. Peningkatan kinerja dengan menggunakan variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) untuk meningkatkan kinerja pegawai ternyata moderat (tidak kuat) oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya agar menambah variabel pendukung lainnya atau bisa menambahkan indikator-indikator yang bisa membuat pengukuran variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) menjadi kuat

terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk indikator pada kinerja yang memiliki nilai *mean* rendah yakni pada integritas. Sebaiknya pegawai lebih dulu menanamkan indikator tersebut pada diri sendiri sehingga bisa memegang teguh nilai diri berupa jujur, sabar, dapat dipercaya, dan menghargai orang lain. Nilai *mean* yang tertinggi adalah indikator komitmen maka dari itu pegawai harus sepenuh hati, penuh tanggung jawab dan berinisiatif untuk memberikan hasil terbaik kepada instansi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo Kota Medan*. 5(2), 504–508. [Http://Repository.Umsu.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/16283/SkripsiMrief.Pdf;jsessionid=F35F8132C532162F729C899141E7677B?Sequence=1](http://Repository.Umsu.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/16283/SkripsiMrief.Pdf;jsessionid=F35F8132C532162F729C899141E7677B?Sequence=1)
- Deswanti, A. I., Yunita, Masduki, A., & Novitasari Dewiana, P. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jornal Of Information System And Management*, 02(1), 35. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Ernata, Y. (2017). Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward Dan Punishment Di Sdn Ngaringan 05 Kec.Gandusari Kab.Blitar. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5(2), 781. <https://doi.org/10.22219/jp2sd.vol5.no2.781-790>
- Kuswanti, H. (2016). *Memahami Metode: Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Dkampus. <https://www.dkampus.com/2016/03/memahami-metode-pendekatan-penelitian-kuantitatif/>
- Latief, L. A., Hinely, R., & Monoarfa, M. A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gorontalo Minerals. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1120–1131.
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 185–198. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>
- Ruslan, M., Jonathan, R., & Lau, E. A. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–7.
- Sabir, M., Monoarfa, M. A. S., Safitri, N. Y., Puspitasari, M., Nugrog\Ho, H. S., Minhajuddin, Kurniaty, H., Salijah, E., & Hartono, M. (2023). Identifikasi Risiko Dalam Organisasi. In *Manajemen Resiko* (P. 16). CV. Intelektual Manifes Media. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Xug9eaaqbj&oi=fnd&pg=PA15&dq=Info:Ca1M2SWTnLcj:Scholar.Google.Com/&ots=Ttiw-Zf9yh&sig=-Zbbcfxxwcslnjhtehew61kpx6s&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01).

Yuliawan, A. K., & Salain, P. P. P. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Manufaktur Jaya Bali. *Journal Of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 157.
<https://doi.org/10.35912/Rambis.V3i2.2680>