

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Paser

Rusmiati Rusmiati

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Achmad Aprianor Firdaus

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Muhammad Fadil Falah

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Address: Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot,
Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Corresponding author: rusmiati12@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to determine the influence of Reward (X_1) and Punishment (X_2) which influence jointly (simultaneously) and individually (partially) on the performance of Civil Servants at the Paser Regency Youth, Sports and Tourism Service. From the research results, it was obtained that the validity test results of the total number of questions were 22 items, all of which had a value of $r_{count} > r_{table}$, which means that all questions were valid (feasible). From the results of the reliability test, it can be seen that the results obtained were 0.881, which means that the questionnaire items can be said to be reliable because the Cronbach's Alpha value is > 0.6 . From the research results of multiple linear regression analysis, the regression equation $Y = 1.152 + 0.338 X_1 + 0.383 X_2$ is obtained. The magnitude of the correlation coefficient (R) is 0.737, this shows that there is a strong relationship between the Reward variable (X_1) and the Punishment variable (X_2) on the Performance of Civil Servants (Y) at the Paser Regency Youth, Sports and Tourism Service. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) is 0.543, which means that the Reward variable (X_1) and Punishment variable (X_2) can explain the Civil Servant Performance variable (Y) at the Paser Regency Youth, Sports and Tourism Service by 54.3% while the remaining is 45.7% is influenced by other variables not studied. From the results of the F Test, it is obtained that F_{count} is 18.432 $> F_{table}$ 3.30 so it can be concluded that there is a significant influence simultaneously (simultaneously) between the Reward variable (X_1) and the Punishment variable (X_2) on the Civil Servant Performance variable (Y) at the Youth Service, Sports and Tourism in Paser Regency so that the first hypothesis is confirmed or H_a is accepted and H_0 is rejected. From the results of the t test for the Reward variable (X_1) and the Punishment variable (X_2) they have a significant effect on the Performance of Civil Servants (Y) at the Paser Regency Youth, Sports and Tourism Service. Furthermore, the results of the t test show that the Punishment variable (X_2) has a dominant influence on Civil Servant Performance (Y) which is strengthened by the highest t value of 2.758 and the smallest significance value of 0.010 so that the second hypothesis is proven or H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Rewards, Punishment, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Reward (X_1) dan Punishment (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Dari hasil penelitian, didapatkan hasil uji validitas dari jumlah soal sebanyak 22 butir semuanya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti semua soal valid (layak). Dari hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,881 yang berarti butir kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dari hasil penelitian analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 1,152 + 0,338 X_1 + 0,383 X_2$. Besaran koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,737 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Reward (X_1) dan variabel Punishment (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,543 yang artinya variabel Reward (X_1) dan variabel Punishment (X_2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil Uji F diperoleh F_{hitung} 18,432 $> F_{tabel}$ 3,30

Received: April 30, 2024; Accepted: Mei 24, 2024; Published: Mei 30, 2024

* Rusmiati, rusmiati12@gmail.com

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser sehingga hipotesis pertama dibenarkan atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil uji t untuk variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) yang diperkuat dengan nilai t_{hitung} tertinggi sebesar 2,758 serta nilai signifikansi paling kecil 0,010 sehingga hipotesis kedua terbukti atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata kunci: Rewards, Punishment, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus memberdayakan semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja pegawai pada suatu organisasi tersebut baik, maka dapat menyebabkan kinerja organisasi meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai pada suatu organisasi tersebut buruk maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi.

Menurut Guritno dan Waridin dalam Busro (2018:88) “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Organisasi harus menciptakan budaya kerja yang positif, di mana *reward* dan *punishment* digunakan sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja, bukan sebagai ancaman atau tekanan yang tidak sehat. Organisasi harus menghargai kerja keras dan prestasi pegawai dan memberikan penghargaan yang sesuai, sementara hukuman harus digunakan sebagai alat untuk memperbaiki kinerja dan menghindari kesalahan yang sama di masa depan.

Dengan begitu organisasi dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan juga dapat menjaga pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Organisasi yang dimaksud tidak hanya yang bersifat privat atau swasta saja, melainkan juga organisasi publik yang dimana organisasi tersebut berorientasi memberikan pelayanan kepada masyarakat, organisasi tersebut juga harus memiliki pegawai yang memiliki kinerja baik dan mumpuni dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Dalam sebuah organisasi, manajemen memainkan peran penting dalam menciptakan efisiensi, meningkatkan produktivitas, dan menghadapi perubahan yang tak terelakkan. Dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang baik, organisasi dapat beradaptasi dan berkembang di tengah lingkungan yang kompetitif dan dinamis.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:2) “Manajemen merupakan skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita.”

Menurut Hasibuan (2019:2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci menentukan perkembangan organisasi.

Menurut Sunyoto (2015:3) “Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.”

Kemudian menurut Ansory dan Indrasari (2018:59) “Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah gabungan antara dua frasa yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Ansory dan Indrasari, 2018:59)

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mengoptimalkan potensi pegawai, dan menjaga hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat membangun tim yang berkualitas, termotivasi, dan berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Reward

Reward adalah suatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.” (Ansory dan Indrasari, 2018:307)

Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Tohardi dalam Ansory dan Indrasari (2018:308) “*Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.”

Punishment

Punishment adalah kata bahasa Inggris yang diambil dari bahasa Latin, yaitu *punire* yang berarti menjatuhkan hukuman kepada seseorang karena bersalah, melakukan kejahatan atau pelanggaran dalam masalah ganjaran dan hukuman. Dalam bahasa Indonesia, kata ini jarang digunakan dan lebih sering diganti dengan kata hukum atau sanksi.

“Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan.” (Rofiqi, 2019:85)

Menurut Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:320) “*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.”

Sedangkan menurut Hurlock dalam Rofiqi (2019:81) “*Punishment means to impose a penalty on a person for a fault, offense or violation in retribution or retaliation*” yang artinya hukuman adalah menjatuhkan suatu siksa kepada seseorang karena suatu pelanggaran atau kesalahan sebagai ganjaran atau pembalasan.

Menurut Rofiqi (2019:5) “*Reward* merupakan balasan atau pemberian sesuatu baik berupa benda atau pujian kepada seseorang sebagai suatu penghargaan terhadap kegiatan yang telah mereka kerjakan dengan baik.”

Kinerja

Kinerja pegawai merujuk pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja. Ini mencakup sejauh mana pegawai mencapai tujuan yang ditetapkan, seberapa efektif dan efisien mereka dalam melaksanakan tugas, dan seberapa baik mereka berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam Rofiqi (2019:88) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas

dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rivai dalam Busro (2018:88) “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. (Soedharmayanti dalam Ansory dan Indrasari, 2018:209)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang ada di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser yang berjumlah 34 pegawai termasuk pimpinan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai negeri sipil pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu seperti literatur peraturan bupati, data pegawai, jenis kelamin, struktur organisasi yang ada pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah data yang berbentuk angka-angka seperti jumlah pegawai, hasil kuesioner dan analisis dalam penelitian ini menggunakan statistik yang menyangkut variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi, kuesioner dan pengamatan langsung pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	1,152
	Reward (X_1)	0,338
	Punishment (X_2)	0,383

Sumber: Data hasil olahan SPSS

Dari tabel 1 maka dapat diketahui hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 1,152 + 0,338 X_1 + 0,383 X_2$$

- a = 1,152 artinya adalah jika variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) sama dengan 0, maka nilai variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) akan sama sebesar 1,152 dan bersifat konstan (tetap).
- b_1 = 0,338 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Reward* (X_1), maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser meningkat sebesar 0,338 dengan asumsi variabel *Punishment* (X_2) bersifat konstan (tetap).
- b_2 = 0,383 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel *Punishment* (X_2), maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser meningkat sebesar 0,383 dengan asumsi variabel *Reward* (X_1) bersifat konstan (tetap).

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) berpengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas (X_1, X_2) akan searah dengan variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

2. Analisis Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square
1	0,737 ^a	0,543

Sumber: Data hasil olahan SPSS

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen variabel *Reward* (X_1) dan

variabel *Punishment* (X_2) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) yang berada pada tingkatan 0,60 – 0,799.

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 22 dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,543 atau 54,3% yang artinya variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Adapun sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F

	Model	df	F	Sig.
1	Regression	2	18,432	0,000 ^b
	Residual	31		
	Total	33		

Sumber: Data hasil olahan SPSS

Dari perhitungan pada tabel 3 dapat dilihat hasil uji F atau F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 18,432 dengan tingkat signifikan 0,000. Dimana untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan digunakan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan menggunakan derajat kebebasan $n-k-1$ ($34-2-1=31$) dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,30 (df 2:31) dan tingkat kepercayaan 95% serta (α) 5%.

Hasil F_{hitung} 18,432 dengan F_{tabel} 3,30 artinya $18,432 > 3,30$ dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser terbukti.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4
Hasil Analisis Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	2,243	2,040	0,032	Signifikan
<i>Punishment</i> (X_2)	2,758	2,040	0,010	Signifikan

Sumber: Data hasil olahan SPSS

Untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial digunakan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan derajat kebebasan $n-k-1$ ($34-2-1=31$) dengan nilai t_{tabel} 2,040 dan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

Dari hasil data di atas dapat diketahui pengaruh secara sendiri-sendiri atau parsial pengaruh variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

- 1) Dari hasil analisis yang diperoleh nilai t_{hitung} variabel variabel *Reward* (X_1) sebesar 2,243 dengan tingkat signifikan 0,032 jika dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,040 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,243 > 2,040$ yang berarti bahwa variabel *Reward* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser, maka pengujian hipotesis secara parsial adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Dari hasil analisis yang diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Punishment* (X_2) sebesar 2,758 dengan tingkat signifikan 0,010 jika dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,040 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,758 > 2,010$ yang berarti bahwa variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser, maka pengujian hipotesis secara parsial adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini dapat dilihat dari tabel 24 uji t bahwa variabel *Punishment* (X_2) sebesar 2,758 lebih besar dibanding dengan *Reward* (X_1) sebesar 2,243. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti sesuai dengan penelitian yang didapat, yaitu variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh dominan dibanding dengan variabel *Reward* (X_1), karena dalam penelitian ini yang berpengaruh dominan adalah variabel *Punishment* (X_2) sebesar 2,758.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Dari hasil analisis uji validitas dapat dilihat bahwa dari jumlah soal sebanyak 22 butir semuanya memiliki nilai yang lebih dari 0,3388 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa semua soal valid (layak).
- 2) Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,881 yang berarti butir pernyataan pada kuesioner tersebut dikatakan baik karena *Cronbach's Alpha* > 0,6.
- 3) Berdasarkan persamaan regresi :

$$Y = 1,152 + 0,338 X_1 + 0,383 X_2$$

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa semua variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

- 4) Hasil nilai korelasi (R) sebesar 0,737 yang berarti memiliki hubungan yang kuat antara variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) yang berada pada tingkatan 0,60– 0,799.
- 5) Hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,543 atau 54,3% yang artinya variabel *Reward* (X_1), dan variabel *Punishment* (X_2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- 6) Secara simultan (Uji F), dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser atau H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 7) Dari hasil uji t untuk variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser.
- 8) Berdasarkan perhitungan uji t bahwa variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang paling tinggi sebesar 2,758 serta nilai signifikansi paling kecil 0,010.

Saran

- 1) Diharapkan kepada Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser agar dapat mempertahankan dan jika memungkinkan untuk meningkatkan pemberian *Reward* berupa promosi dan penghargaan interpersonal sehingga dapat meningkatkan Kinerja

Pegawai Negeri Sipil yang maksimal demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh instansi.

- 2) Diharapkan kepada Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser agar dapat mempertahankan pemberian *Punishment* berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang maksimal demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh instansi.

DAFTAR REFERENSI

- Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli, Edisi Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arfin, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (1). [Online].
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Cetakan Kelima Belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasman. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang [Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar].
- Peraturan Bupati Paser Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. (31 Januari 2023). Tana Paser.
- Peraturan Bupati Paser Nomor 38 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah. (15 Maret 2023). Tana Paser.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (31 Agustus 2023). Jakarta.
- Priyatno, D. (2010). Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS (Cetakan Pertama). Yogyakarta: MediaKom.
- Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). Pengantar Manajemen (Cetakan Pertama). Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Rofiqi, M. Z. R. U. R. (2019). Reward & Punishment: Konsep dan Aplikasi (Cetakan I). Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (Edisi I). Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Sudrajat, D. (2018). Metode Penelitian Pendidikan dengan Pendekatan Kuantitatif. [PDF eBook]. Solo: PT. Indo Pustaka Sinergis.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke-26). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).