

ANALISIS PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI GORONTALO

Nursalinda D. Amir¹, Hedy Vanni Alam², Irwan Yantu³

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: nursalindaamir@gmail.com¹

Abstract: *The method used in this research was quantitative. Data collection method in this research utilized questionnaire surveys. The research subjects were taken from a sample of 112 respondents, Additionally, the sampling technique used was the Slovin formula to determine the sample size that can represent the entire population. The data used were primary and secondary data. The primary data were obtained based on respondents, answers to the questionnaires distributed by the researcher findings, it can be concluded that the Reward variable (X1), Punishment variable (X2), and Employee Performance variable (Y) are declared valid and reliable, with multiple linear regression data processing method as follows : $Y=4.267+0.765+e$. Thus, the simultaneous test (F-test) shows that the independent variables consisting of Reward and Punishment together have a positive and significant influence on employee performance at The Education and Culture Agency of Gorontalo Province, while the Punishment variable has a positive influence on employee performance at the Education and Culture Agency of Gorontalo Province. Consequently, the influence of Punishment on employee performance is greater than the influence of Reward at the Education and Culture Agency of Gorontalo Province.*

Keywords: *Reward; Punishment; Employee Performance*

Abstrak: Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner, Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 112 responden. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang di nilai mampu mewakili keseluruhan sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder . Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan peneliti kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Pengolahan data menggunakan SPSS 26 For Windows. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel Reward (X1), variabel Punishment (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan reliable, dengan pengolahan data metode regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 4.267 + 0,765 + 0,826 + e$. Sehingga diperoleh dari uji simultan (uji-f) bahwa variabel bebas yang terdiri dari Reward dan Punishment secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, Sedangkan variabel punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh reward di Dinas pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

Kata Kunci: *Reward; Punishment; dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi asset penting dalam suatu organisasi, tidak bisa di pungkiri bahwa asset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu organisasi juga mempunyai peranan yang sangat penting. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu yang di dalamnya termasuk talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Kinerja pada dasarnya dikatakan sebagai kesuksesan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian kerja individu dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Datau1 et al., 2022:3). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya pendidikan dan pelatihan (Rivai dan Basri, 2017:138).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik itu kualitatif maupun kuantitatif (Robbins dan Judge 2017) dalam (Carvaldo et al., 2020) Semua kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan usaha perusahaan atau organisasi merupakan salah satu bentuk kinerja. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya disiplin kerja dan perilaku kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Dalam hal ini yang menjalankan proses kinerja adalah pegawai, pegawai merupakan investasi yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang kedalam instansi pemerintahan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar (Alam, 2010). Di samping itu penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik buruknya karyawan dalam suatu organisasi, di mana dari hasil penilaian tersebut dapat mencerminkan pula kinerja organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo memerlukan sistem *reward* dan *punishment* dimana pegawai dengan kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, sedangkan pegawai dengan kinerja buruk akan memperoleh hukuman yang pantas guna meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Reward dan Punishment akan sangat ideal dan strategis bila digunakan sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pekerjaan untuk meningkatkan kinerja para pegawai. (Ruslan et al., 2017)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pembangunan pendidikan, mengembangkan pendidikan non formal atau pendidikan masyarakat guna mewujudkan pendidikan untuk semua. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan, maka dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja pegawainya. (Gemilang, 2022)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo merupakan suatu instansi yang bergerak dibidang pendidikan dan kebudayaan untuk wilayah Provinsi Gorontalo, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada setiap kinerja para pegawainya tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo sangat berpengaruh secara langsung terhadap para pegawainya dalam bidang pendidikan dan kebudayaan.

Sebagai gambaran umum tentang *reward* yang di dapatkan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo yaitu pemberian tunjangan kinerja yang dilihat dari prestasi kerja pegawainya tersebut. Sistem Reward yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo mempertimbangkan kinerja pegawainya yang harus sesuai standar dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Pemberian reward seperti bonus atau pengakuan atas prestasi kerja memberikan dorongan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan mereka. Reward dapat dianggap sebagai bentuk apresiasi dari instansi terhadap kontribusi yang telah dilakukan oleh pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Adanya sistem reward yang jelas dan transparan dapat memperkuat ikatan antara kinerja individu dengan penghargaan yang diberikan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan berorientasi pada hasil.

Sedangkan untuk *Punishment* itu sendiri menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Secara spesifik menunjukkan bahwa punishment terhadap kinerja pegawai di dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya punishment, memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif ini menandakan bahwa penggunaan punishment dalam konteks ini dapat menghasilkan perbaikan dalam kinerja pegawai. Punishment, dalam hal

ini berfungsi sebagai alat pengendalian yang efektif untuk memotivasi pegawai agar memenuhi tuntutan pekerjaan dan mematuhi aturan organisasi.

Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memengaruhi perilaku mereka melalui mekanisme tekanan sosial dan konsekuensi negatif. Ketika pegawai menyadari adanya risiko mendapat hukuman atas pelanggaran aturan atau kinerja yang buruk, pegawai cenderung memperhitungkan konsekuensi tersebut sebelum bertindak. Hal ini dapat membuat pegawai untuk mematuhi prosedur kerja dengan lebih hati-hati dan berupaya untuk mencapai standar yang ditetapkan oleh instansi. Dengan keberadaan sistem hukuman yang jelas dan konsisten juga dapat memberikan pegawai panduan tentang apa yang diharapkan dari mereka dan memperkuat budaya disiplin dalam lingkungan kerja. Meskipun efektif dalam mendorong kepatuhan, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa hukuman diterapkan secara adil dan proporsional, serta diimbangi dengan dukungan dan pembinaan bagi pegawai agar dapat belajar dari kesalahan mereka.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Selama Tiga Tahun Terakhir

No	Bulan	Target	Tahun 2021	Target	Tahun 2022	Target	Tahun 2023
1.	Januari	100 %	96%	100%	97%	100 %	98%
2.	Februari	100%	96%	100%	96%	100 %	99%
3.	Maret	100%	97%	100%	96%	100 %	99%
4.	April	100%	95%	100%	98%	100 %	99%
5.	Mei	100%	95%	100%	98%	100 %	99%
6.	Juni	100%	97%	100%	97%	100 %	99%
7.	Juli	100%	97%	100%	96%	100 %	98%
8.	Agustus	100%	96%	100%	96%	100 %	97%
9.	September	100%	98%	100%	95%	100 %	98%
10.	Oktober	100%	96%	100%	95%	100 %	98%
11.	November	100%	98%	100%	97%	100 %	99%
12.	Desember	100%	97%	100%	98%	100 %	98%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas bisa dijelaskan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo memiliki target pencapaian kinerja sekitar 100% untuk kategori sangat baik dan standart kategori dari pencapaian baik ialah 75% dan hasil temuan yang di dapat pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo pada tiap tahunnya adalah mendapatkan hasil kategori baik dalam pencapaian kinerja pegawai pertahunnya. Namun ada juga ada juga yang beberapa bulan pada masing-masing tahun yang mengalami penurunan presentasi kinerja, terlihat dari keseluruhan presentasi di setiap tahunnya seperti pada tahun 2021 mengalami penurunan pada bulan april dan mei sebanyak 95%, di tahun 2022 september dan oktober sebanyak 95%, dan untuk periode 2023 terdapat padabulan agustus sebanyak 97%, Hal ini diakibatkan oleh beberapa sebab, dimana secara perhitungan yang didapat dari hasil perhitungan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai di setiap tahunnya mengalami penurunan dan kenaikan, yang dimana sistem penilaiannya tersebut berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2017) Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dan juga sebagai pengukuran dalam penilaian pencapaian tujuan dan sasaran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasian, yaitu melihat korelasi atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling.

Tenik Random Sampling merupakan suatu cara pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi diberikan *opportunity* (kesempatan) yang sama untuk terpilih menjadi sampel dalam pengambilan acak. Agar sampel yang dipilih dapat mewakili pupulasimaka akan ditentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yaitu dengan membanding besaran nilai r tabel dengan r hitung, dengan ketentuan jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan dapat dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan dapat dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono dalam (Sugiarto, 2016), validitas adalah hubungan antara data yang kebetulan terjadi pada suatu penelitian dengan data yang diungkapkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Untuk menguji validitas instrument menggunakan rumus *product moment*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach'Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Reward (X1)	0.616	0.60	Reliabel
Punishment (X2)	0.689	0.60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.908	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

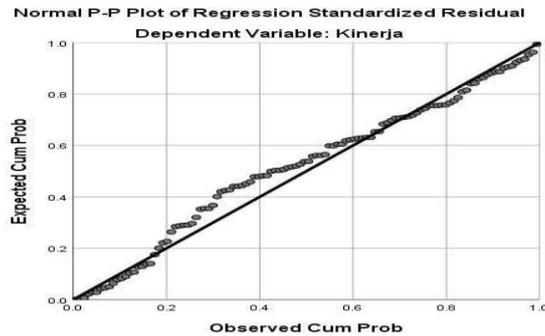
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari semuavariabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach'Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,60 atau besaran nilai Cronbach'alpha variabel Reward $0.616 > 0,60$, variabel Punishment sebesar $0.689 > 0,60$, dan variabel Kinerja pegawai sebesar $0.908 > 0,60$ maka variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa sejauh mana data penelitian memenuhi beberapa asumsi dasar yang harus terpenuhi sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang dikumpulkan. Adapun beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk menguji data pada penelitian ini yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan UjiHeterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki residu dan dustribusi normal. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode normal *Probability Plot (P-Plot) Of Regression Standardized Residual*. Uji Normalitas data menggunakan *Normal Probability Plot* dengan ketentuan Jika titik pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Adapun uji normalitas data dengan metode *Normal Probability Plot*, sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Uji Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* pada gambar diatas menggambarkan titik-titik yang cenderung mengikuti garisdiagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Normalitas dengan metode *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah diantara varibael tidak terjadi korelasi tinggi dan dari nilai *Variance Invlation Factore* (VIF). Apabilah nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih besar dari 0.1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai toleransi lebih kecil dari 0.1 maka dinyatakan terjadi multikolinieritas (Astuti et al2021).

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearit y Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	Reward (X1)	0.982	1.018
	Punishment (X2)	0.982	1.018

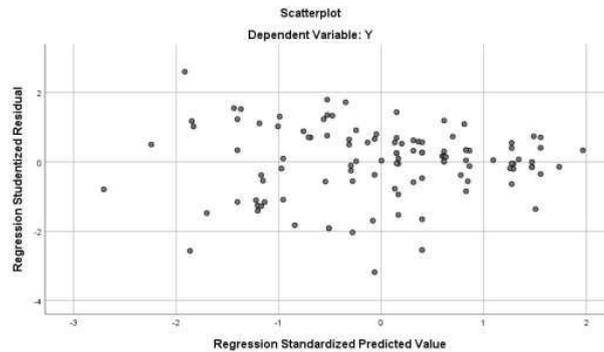
Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti

Berdasarkan data di atas bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bernilai 0.982 dan lebih besar dari 0.10. Kemudian nilai dari VIF sebesar 1.018 lebih kecil dari 10. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadimultikolinieritas antar variabel. Perbaharui.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas memiliki pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien (Astuti et al 2021).

Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas Dapat diketahui bahwa titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (terikat), sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen (bebas) Sitepu Malik, (2019). Persamaan yang digunakan untuk menghitung regresi linier berganda menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = *Reward*
- X2 = *Punishment*
- b = Koefisien regresi dari variabel X
- e = Kesalahan residuan (error turn)

Tabel 4. Analisis Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.267	12.881		0.331	0.741
	Reward (X1)	0.765	0.245	0.267	3.125	0.002
	Punishment (X2)	0.826	0.201	0.350	4.102	0.000

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.267 + 0.765 + 0.826 + e$$

Keterangan:

1. Nilai a sebesar 4.267 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Y belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Reward (X1) dan Punishment (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.765 menunjukkan bahwa variabel Reward mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Reward maka akan mempengaruhi pengembangan karir sebesar 76.5%. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.826 menunjukkan bahwa variabel Punishment mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Punishment maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 82.6%, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Model		t hitung	t tabel	Sig
1	Reward (X1)	3.125	1,981	0.002
	Punishment (X2)	4.102	1,981	0.000

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Hipotesis di terima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ diketahui nilai t_{tabel} dari hasil pengolahan data adalah sebesar 1,981. Berdasarkan pada tabel diatas H1 (Reward terhadap kinerja pegawai) diterima dan H2 (Punishment terhadap kinerja pegawai) diterima. Untuk menentukan t_{tabel} digunakan tabel distribusi T, dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,981.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model		F hitung	F tabel	Sig
1	Regression	15.260	3.079	0.000

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui Nilai F hitung yaitu 15.260 dan F tabel 3.079, sehingga diketahui F hitung 15.260 > F tabel 3,079 dan nilai signifikansi 0.000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama- sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) dari hasil regresi linier berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen reward dan punishment. Hasil Uji koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.468	0.219	0.204	6.80873

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,219 atau 21,9%. Artinya variabel X1 (reward) dan variabel X2 (punishment) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Untuk besaran pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel

terikat (dependent) sebesar 21,9%. Sedangkan sisanya yaitu 78,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Nilai uji F yang tinggi, yaitu 15.260, dengan nilai signifikansi yang rendah (0,000 atau lebih kecil dari 0,05), menunjukkan bahwa kedua variabel reward dan punishment secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa pentingnya memiliki strategi manajemen yang seimbang antara memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan memberlakukan sanksi terhadap perilaku yang tidak sesuai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja pegawai memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi dalam mengelola perilaku dan motivasi pegawai. reward memberikan insentif positif kepada pegawai untuk mencapai target dan kinerja yang diharapkan. Ini dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan berkualitas. Di sisi lain, punishment memberikan konsekuensi negatif atas perilaku yang tidak diinginkan atau kinerja yang tidak memenuhi standar. Hal ini membuat pegawai memperhitungkan risiko dari tindakan yang tidak sesuai dan dapat mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Kombinasi reward dan punishment menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil. Pegawai merasa dihargai ketika mereka mencapai target dan berprestasi, namun juga menyadari adanya konsekuensi atas perilaku yang tidak memenuhi standar. Dengan menggabungkan pendekatan reward dan punishment secara bijaksana, manajemen dapat membentuk budaya kerja yang produktif, berorientasi pada hasil, dan bertanggung jawab.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arianto *et al* (2023) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan arifuddin (2022) yang mengungkapkan bahwa secara bersama-sama variabel reward dan punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara parsial *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara parsial *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai lebih besar daripada pengaruh *Reward* di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

SARAN

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, Sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan juga memperbaiki kinerja pegawai guna dapat meningkatkan nilai dari instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Gorontalo.
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, selalu mengevaluasi dan memberikan solusi terbaik kepada setiap pegawai yang mengalami penurunan kinerja, Guna untuk memperbaiki kinerja pegawai tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi atau pedoman bagi yang ingin meneliti *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subyek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Addar, B. Al, Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. 01.
- Arsyad, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Updk Bakaru. *Decision Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 711–720.
- Arianto, I. N. J., Anggraini, I., & Indriasari, N. (2023). *The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At The Department Of Marine And Fisheries In Bengkulu Province Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Bengkulu*. 2(2), 145–150.
- Damayanti, N., & Putra, M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Sopir Grabcar Di Depok. *Jurnal Internasional Penelitian Dan Tinjauan*, 7(01).
- Giacomelli, G., Annesi, N., Barsanti, S., & Battaglia, M. (2019). Combining Ideal Types Of Performance And Performance Regimes: An Integrated Framework Of Analysis Of Performance Management Systems For Public Organizations. *International Journal Of Public Sector Management*, 32(7), 721–740.
- Resources, Use Of Information Technology And Public Participation To The Transparency And Accountability Of Village (Studi Empiris Di Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah) Financial Management. *International Journal Of Scientific Research And Management (IJSRM)*, 6(05).
- Dr. Supriyadi, S.T.P., M. P. (2020). *Pengembangan instrumen penelitian dan evaluasi* (m. I. K. Ayu pnurul amalia, s.kom., m.pd. (ed.); 1st ed.). Pt. Nasya expanding management (penerbit nem - anggota ikapi).
- Gemilang, Z. (2022). *Pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan*. 2, 1332–1342.
- Iskandar, M. R. (2021). *YUME: Journal of Management Pengaruh Motivasi , Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 4(3), 577–592. Nur Annisa Harbi. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada Pt. Mandiri Utama Finance*.