

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Analisis Data

5.1.1. Karakteristik Responden

5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan, dengan jumlah 47 orang yang diambil sebagai responden. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki laki	25	53,19%
2.	Perempuan	22	46,81%
	Jumlah	47	100%

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa terdapat 25 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase sebesar 53,19%, sedangkan sisanya sebanyak 22 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase 46,81%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

5.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Data yang diuraikan pada tabel berikut ini adalah komposisi responden berdasarkan umur. Kategori responden terdiri dari umur 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun dan > 41 tahun.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	21 – 30 tahun	9	19,14%
2.	31 – 40 tahun	16	34,04%
3.	> 41 Tahun	22	46,81%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa umur responden pada kisaran 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase sebesar 19,14%. Kemudian sebanyak 16 orang berumur 31 tahun sampai 40 tahun dengan tingkat persentase sebesar 34,04%. Selanjutnya sebanyak 22 orang berumur > 41 tahun dengan tingkat persentase sebesar 46,81%. Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden berusia 31 tahun sampai 40 tahun.

5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden berdasarkan pendidikan secara rinci diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	5	10,63%
2.	DIII	6	12,76%
3.	S1	34	72,34%
4.	S2	2	2,25%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa untuk kelompok SMA sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 10,63%, DIII sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,76%, S1 sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase sebesar 72,34% selebihnya Strata II sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,25%. Berdasarkan data, maka mayoritas responden berpendidikan S1.

5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Data responden berdasarkan pendidikan secara rinci diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Jabatan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Dinas	1	2,12%
2.	Sekretaris	1	2,12%
3.	Kabid	4	8,51%
4.	Kasubbag	5	10,63%
5.	Kasi	9	19,14%
6.	Staf	26	55,31%
7.	Bendahara	1	2,12%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Data responden berdasarkan pendidikan secara rinci dapat dilihat bahwa untuk jabatan Kepala Dinas, sekretaris dan bendahara sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,12%, pada jabatan Kabid sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 8,51%, jabatan kasubbag sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 10,63% dan jabatan kasi sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase sebesar 19,14% kemudian staf sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,31%.

5.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen (Kuesioner)

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Mengetahui valid tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika: r hitung positif, atau r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05; 31$) atau ($n = 47-2 = 45$) maka r tabel adalah 0,287. Hasil analisis uji validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Item/Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
<i>Reward</i> (X1)	Pernyataan 1	0,660	0,287	Valid
	Pernyataan 2	0,491	0,287	Valid
	Pernyataan 3	0,653	0,287	Valid
	Pernyataan 4	0,321	0,287	Valid
	Pernyataan 5	0,366	0,287	Valid
	Pernyataan 6	0,648	0,287	Valid
	Pernyataan 7	0,514	0,287	Valid

	Pernyataan 8	0,641	0,287	Valid
	Pernyataan 9	0,384	0,287	Valid
Variabel	Item/Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
<i>Punishment</i> (X2)	Pernyataan 1	0,634	0,287	Valid
	Pernyataan 2	0,682	0,287	Valid
	Pernyataan 3	0,595	0,287	Valid
	Pernyataan 4	0,302	0,287	Valid
	Pernyataan 5	0,428	0,287	Valid
	Pernyataan 6	0,592	0,287	Valid
Variabel	Item/Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Kinerja karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,752	0,287	Valid
	Pernyataan 2	0,747	0,287	Valid
	Pernyataan 3	0,670	0,287	Valid
	Pernyataan 4	0,386	0,287	Valid
	Pernyataan 5	0,398	0,287	Valid
	Pernyataan 6	0,623	0,287	Valid
	Pernyataan 7	0,607	0,287	Valid
	Pernyataan 8	0,547	0,287	Valid
	Pernyataan 9	0,380	0,287	Valid
	Pernyataan 10	0,678	0,287	Valid
	Pernyataan 11	0,403	0,287	Valid
	Pernyataan 12	0,473	0,287	Valid
	Pernyataan 13	0,659	0,287	Valid
	Pernyataan 14	0,628	0,287	Valid
	Pernyataan 15	0,511	0,287	Valid

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa pada keseluruhan pernyataan variabel dalam penelitian, didapatkan r hitung $>$ r tabel, maka keseluruhan butir atau pernyataan pada setiap variabel penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil

pengukuran yang sama juga. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	<i>Reward (X1)</i>	0,818	Reliabel
2.	<i>Punishment (X2)</i>	0,784	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,892	Reliabel

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuesioner di atas 0,7 maka kuesioner adalah reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

5.1.3. Transformasi Data

Transformasi data digunakan sebagai syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi, data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, sedangkan syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Succesive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal, dalam merubah data ordinal menjadi interval, penulis menggunakan bantuan program *Excel For Windows*. Hasil transformasi data dari data ordinal ke data interval dapat dilihat pada lampiran.

5.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas disebut juga pengujian distribusi normal. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel sisaan atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistic yang digunakan dalam uji normalitas data penelitian ini adalah *Uji kolmogorov Smirnov*. Kriteria metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu sebagai berikut: (Priyatno, 2013:53) : (a) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data terdistribusi normal; (b) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24995661
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.086
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.7 hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS version 26.0 for window*. Mendeteksi terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.8
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF)

No.	Nama Variabel	Tolerance	VIF
1.	<i>Reward</i> (X1)	0.166	6.012
2.	<i>Punishment</i> (X2)	0.166	6.012

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dalam tabel 5.8 di atas, diperoleh nilai VIF untuk variabel *Reward* (X1) dan nilai VIF untuk variabel *Punishment* (X2) sama-sama sebesar 6,012. Kedua variabel independen tersebut berada di bawah angka 10. Sedangkan untuk nilai *tolerance* dua variabel independen adalah 0,166 untuk variabel *Reward* (X1) dan variabel *Punishment* (X2). Nilai *tolerance* dua variabel independen tersebut lebih besar dari angka 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas digunakan uji glejser (Ghozali, 2015: 54). Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel indeviden dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel indeviden dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9
Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.858	1.395		2.049	.047
	<i>Reward</i>	.061	.090	.243	.673	.504
	<i>Punishment</i>	-.146	.126	-.418	-1.160	.252

a. Dependent Variable: abs_res
Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Dari tabel 5.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi absolut residual *Reward* (X1) sebesar $0,504 > 0,05$ dan nilai signifikansi absolut residual *Punishment* (X2) sebesar $0,252 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

5.1.5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program statistik *SPSS 26.0 for Windows*. Hasil analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.10
Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	8.413	2.452	
	<i>Reward</i>	.357	.159	.218
	<i>Punishment</i>	1.735	.221	.762

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.10 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,413 + 0,357X_1 + 1,735X_2 \dots\dots\dots(5.1)$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8,413. Hal ini menunjukkan jika variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Buay Madang sebesar 8,413.
2. Nilai koefisien regresi (X_1) = 0,357 bernilai positif, menunjukkan jika variabel *Reward* mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Buay Madang akan mengalami peningkatan sebesar 0,357 dengan asumsi *Punishment* dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi (X_2) = 1,735 bernilai positif, menunjukkan jika variabel *Punishment* mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Buay Madang akan mengalami peningkatan sebesar 1,735 dengan asumsi *Reward* dianggap tetap.

b. Uji Hipotesis

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta estimasi regresi, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis:

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009: 238). Adapun hasil hitung untuk uji t statistik dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut

Tabel 5.11
Hasil Uji t

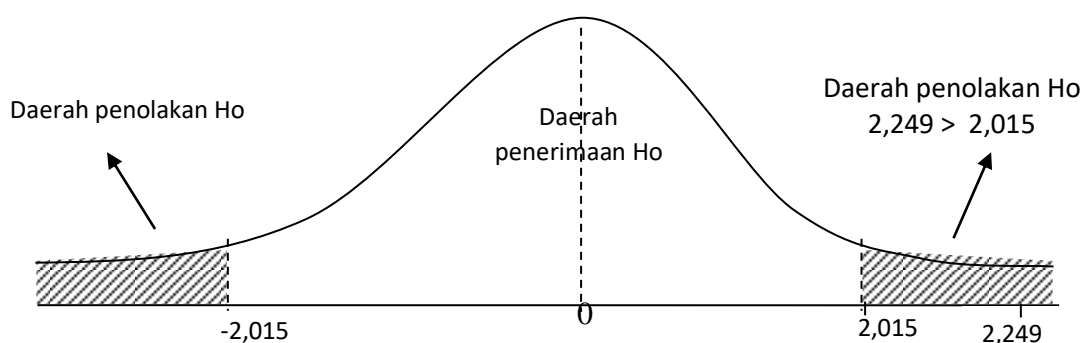
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.431	.001
	<i>Reward</i>	2.249	.030
	<i>Punishment</i>	7.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

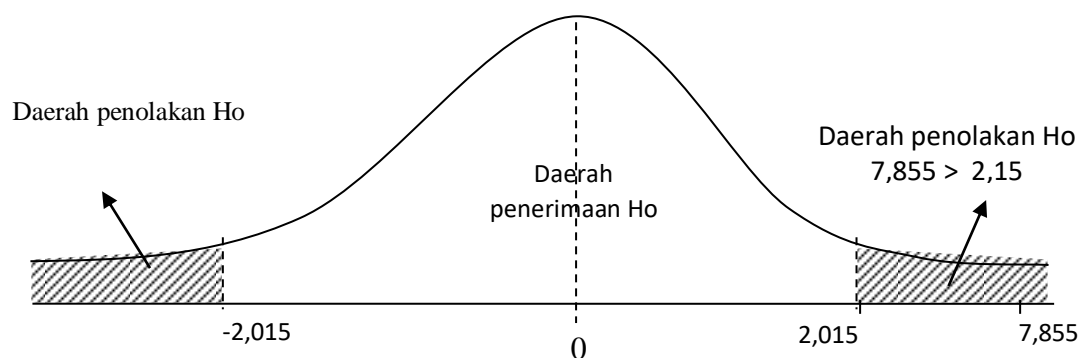
Berdasarkan tabel 5.11 diperoleh t_{hitung} untuk variabel *Reward* (X_1) sebesar 2,249 dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(47-2-1 =$

44), untuk uji dua pihak diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,015$ dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t. Nilai yang diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,249 > 2,015$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut:



Gambar 5.1
Uji t Tingkat Keyakinan 95 % Untuk Variabel X1

Kemudian pada tabel 5.11 untuk variabel *Punishment* (X_2) diperoleh $t_{\text{hitung}} = 7,855$, dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(47-2-1 = 44)$, untuk uji dua pihak diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,015$. Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $7,855 > 2,015$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.2
Uji t Tingkat Keyakinan 95 % Untuk Variabel X2

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut

Tabel 5.12
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3150.530	2	1575.265	297.646	.000 ^b
	Residual	232.866	44	5.292		
	Total	3383.396	46			

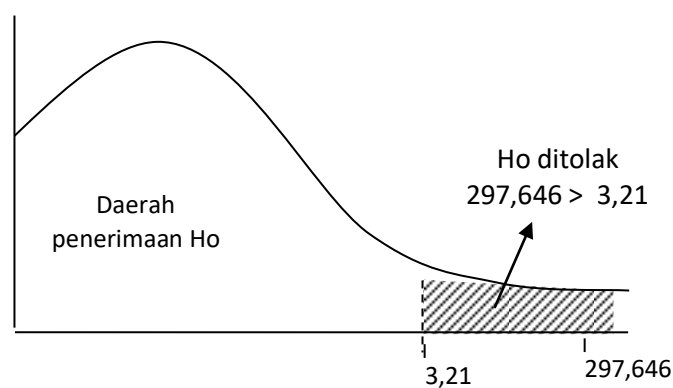
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Punishment, *Reward*

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.12, didapatkan F_{hitung} sebesar 297,646. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha =$

5% dengan $F_{\text{tabel}} = F(1 - \alpha)$ (dk pembilang (jumlah variabel independent)= 2), (dk penyebut = $47-2-1 = 44$) didapat $F_{\text{tabel}} 3,21$. Jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $297,646 > 3,21$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variabel X yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 5.3
Uji F Tingkat Keyakinan 95 %

c. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Santoso, bahwa untuk regresi dengan dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai koefisien determinasi (Supranto, 2015: 170). Koefisien determinasi (R^2 / *R Square*) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi yang disumbangkan oleh variabel X kepada variabel Y. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 5.13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.928	2.30052

a. Predictors: (Constant), Punishment, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.13 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,931 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93,1% sumbangan dari Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Buay Madang bisa dijelaskan oleh variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), motivasi kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).

5.2. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang. Artinya, jika *Reward* dan *Punishment* terus ditingkatkan akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang.

Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang. Hal ini sejalan dengan teori Kadaerisman (2017: 112) yang menyatakan semakin meningkatnya *reward* maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebab *reward* memberikan semangat dan menjadikan motivasi seorang pegawai agar mendapatkan sebuah *reward* dari organisasi dengan cara meningkatkan kinerja. *Reward* merupakan bentuk balas jasa yang diberikan pada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik secara finansial dan non finansial. Perusahaan/organisasi merancang atau memberikan imbalan (*reward*) bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya selain itu untuk mempertahankan pegawai yang kompeten.

Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan harus menyadari, bahwa pegawai akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Selanjutnya *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang. Hal ini sejalan dengan teori Fahmi (2016: 80), dengan adanya *punishment* pegawai akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja. *Punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai, karena melalui reward dan *punishment* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan yang sesuai diperintahkan. Sanksi dan ketegasan menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu organisasi. Dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Bagi pihak organisasi menegakan kebijakan peraturan dengan konsisten, karena seperti dikatakan oleh Mathis dan Jackson bahwa, “Peraturan haruslah konsisten dengan kebijakan perusahaan, dan kebijakan haruslah konsisten dengan tujuan perusahaan”. Sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja pegawai mengalami peningkatan, dan setiap perbuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Fahmi, 2016:80).

Punishment sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *Punishment* sebaiknya diberikan

setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (Fahmi, 2016: 76).

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 297,646 dan nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,932 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93,2% sumbangan dari Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Buay Madang bisa dijelaskan oleh variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), motivasi kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Salah satu peran penting dari *Punishment* adalah memelihara kedisiplinan pegawai. Semakin berat *Punishment* yang diberikan akan membuat pegawai takut melanggar peraturan organisasi, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada pegawai. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *Punishment* bersifat

mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017) melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas karyawan (PT. Kereta api indonesia (persero) Divisi Regional II Sumatra Barat). Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif karena di latar belakang oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel – variabel yang hendak di teliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *reward* pegawai (X1), variabel (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Kurniawan (2016) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *reward, punishment*, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Andalan arthalestari semarang)”. Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 7,208 dengan probabilitas 0,00. Karena probabilitas jauh lebih kecil dan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memperedeksi produktifitas kerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel *reward* (X1), *punishment* (X2), beban kerja (X3), dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan (Y).