

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN

Oleh :

Pebri A. Simaremare¹

Dyvia Rosa Aprilyanty L. Batu²⁾

Sabar LT Simatupang³⁾

Lamminar Hutabarat⁴⁾

Univeristas Darma Agung Medan¹

Email :

Aritonangfebi477@gmail.com¹

dyvia.rosa@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.” dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada Pegawai yang bekerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis yang dioperasikan *software SPSS* ver 23. pengujian secara parsial pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,243 > t\text{-table } 2,005$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,04$ dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t-hitung $5,921 > t\text{-tabel } 2,005$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F hitung $56,161 > F\text{ tabel } 3,17$ dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Hasil koefisien determinasi R^2 adalah 0,663 atau 66,3% yang berarti bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh *Reward* dan *Punishment* sedangkan sisanya 33,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan Pemberian *Reward* dan *Punishment* terdapat pengaruh yang positif atau secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Reward* Dan *Punishment* Kinerja Pegawai

ABSTRACT

his study aims to determine "The Influence of Providing Rewards and Punishments on Employee Performance at the Investment Service and One-Stop Services in Medan City." with a total sample of 57 people. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work at the Medan City Investment and One-Stop Services Office. Data analysis techniques used in this study were validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing operated by SPSS ver 23

software. Partial testing of the effect of Rewards on Employee Performance obtained a *t*-count value of 3.243 > *t*-table 2.005 and has a significant value of 0.002 < 0.04 it can be concluded that it has a positive and significant effect on employee performance. Based on the partial test results of the effect of Punishment on Employee Performance, the *t*-count value is 5.921 > *t*-table 2.005 and has a significant value of 0.000 < 0.05. It can be concluded that Punishment has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the *F* test count 56,161 > *F* table 3.17 and have a significant value of 0.000 < 0.05 it can be concluded that simultaneously or together have a positive and significant effect on Reward and Punishment on Employee Performance at the Investment Service and One-Stop City Integrated Services Medan. The result of the coefficient of determination *R*² is 0.663 or 66.3%, which means that employee performance is influenced by reward and punishment while the remaining 33.7% can be explained by other variables that were not examined in this study. So it can be concluded that Reward and Punishment have a positive influence or jointly on Employee Performance.

Keywords: *Employee Performance Reward and Punishment*

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Masalah Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk dapat memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja.

Pelayanan publik merupakan segala sesuatu kegiatan pelayanan yang akan dapat dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan sebagai bentuk upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan. Pelayanan publik dapat berupa perizinan dalam usaha yang dimana penyelenggara pelayanan seharusnya dapat memberikan kemudahan persyaratan dalam perngurusan perizinan usaha, terwujudnya pelayanan yang cepat, adil, tepat serta transparan dan memberikan kepuasan kepada

masyarakat merupakan harapan dan tujuan bagi setiap lembaga institusi dari penyelenggara publik.

Pemerintah daerah melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebenarnya telah banyak melakukan beberapa inovasi dalam pengurusan perizinan usaha sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2021 tentang pengurusan izin berusaha yang aman dan efektif.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) agar dapat memotivasi sehingga para anggota pegawai lebih meningkatkan lagi kinerjanya, dengan cara pemberian hukuman (*punishment*) perlu untuk mengubah habit dan perilaku pegawai agar dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga kinerja pegawai akan semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada konsumen akan semakin baik dan meningkat. Suatu kebijakan untuk mengembangkan dan dapat mempertahankan kinerja pegawai supaya tetap optimal salah satunya melalui reward and punishment. Berdasarkan latar belakang diatas

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.**

Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka peneliti menyusun Batasan masalah sebagai berikut:

1. Tempat penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.
2. Subjek penelitian terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.
3. Untuk meminimalisir waktu penelitian, penulis hanya meneliti variabel terkait *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan diantaranya :

- 1 Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan?
- 2 Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan?
- 3 Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan?

2. URAIAN TEORITIS

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Menurut Suak, dkk (2017)

“*reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada pegawai baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi pegawai atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk pegawai yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.”

Menurut peneliti Purwanto (2016:186) dapat menyatakan bahwa “*punishment* (hukuman) adalah suatu penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.”

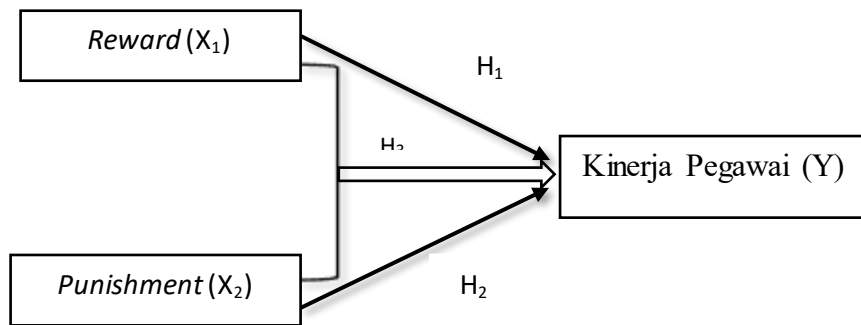
Ia juga menyatakan bahwa “*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.”

Menurut Sedarmayanti (2013: 147) kinerja (*performance*) adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika

Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Dalam penelitian ini akan

mengambarkan seberapa besar pengaruh pemberian *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berpijak dari pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. X_1 adalah variabel independen yaitu menghubungkan variabel *reward* berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
2. X_2 adalah variabel independen atau variabel bebas yaitu menghubungkan variabel *punishmen* berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
3. X_1 dan X_2 bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai.
4. Y adalah variabel dependen atau variabel terikat (kinerja pegawai).

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, yang beralamat di Jl. Jenderal A.H. Nasution No. 32 Lt. 2, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara,

Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan yang berjumlah 132 pegawai ASN, jadi sampel adalah kelompok kecil

(bagian) dari populasi yang diambil dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Data dari sampel harus dapat mewakili karakteristik populasinya. Dengan menggunakan rumus Slovin yaitu 57 orang.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana peneliti akan menggunakan analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

antara reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

X₁ = Reward

X₂ = Punishment

b₁ = Koefisien Regresi Reward

b₂ = Koefisien Regresi Punishment

e = Standar error

Uji - F (Uji Simultan)

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

Uji - t (Parsial)

Pengujian koefisien regresi secara parsial bertujuan mengetahui apakah persamaan model regresi yang terbentuk secara parsial variable-variable bebasnya (X₁ dan X₂) berpengaruh signifikan terhadap variable tak bebas (Y).

Langkah - Langkah Uji- t :

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- a Kriteria Pengujian nilai t hitung dan t table Bila nilai $t_{hit} < t_{tab}$, maka H₀ diterima, H₁ ditolak

- b Bilai nilai $t_{hit} > t_{tab}$, maka H₀ ditolak, H₁ diterima Kesimpulan hasil uji signifikansi.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:97) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1.

- a Jika nilai R² semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel *reward*, dan *punishment* dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja pegawai semakin kecil.
- b Jika nilai R² semakin mendekati 1 berarti kemampuan variable *reward* dan *punishment* dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja pegawai semakin besar.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Pemberian Reward (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,592	0,260	Valid
2	0,713	0,260	Valid
3	0,779	0,260	Valid
4	0,696	0,260	Valid
5	0,616	0,260	Valid
6	0,669	0,260	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 6 mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel}

= 0,260 sehingga semua item pernyataan untuk variabel Pemberian Reward (X1) dikatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Punishment (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,595	0,260	Valid
2	0,587	0,260	Valid

3	0,554	0,260	Valid
4	0,746	0,260	Valid
5	0,664	0,260	Valid
6	0,625	0,260	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 6 mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,260$ sehingga semua item pernyataan untuk variabel *Punishment* (X2) dikatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,680	0,260	Valid
2	0,587	0,260	Valid
3	0,779	0,260	Valid
4	0,478	0,260	Valid
5	0,643	0,260	Valid
6	0,645	0,260	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 6 mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,260$ sehingga semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ maka instrumen memiliki Realibilitas yang baik. Atau dengan kata lain instrumen reliable atau terpercaya.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah di dalam regresi variabel X1, X2, dan Y ada ke tiga nya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov Test, uji ini dapat digunakan untuk melihat pada program SPSS dengan ketentuan $sig > 0,05$

Tabel 4.4 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53469332
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.107
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data yang ada

terdistribusi secara normal dengan perolehan nilai sig 0,078 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Uji Multikolinearita

Coefficients^a

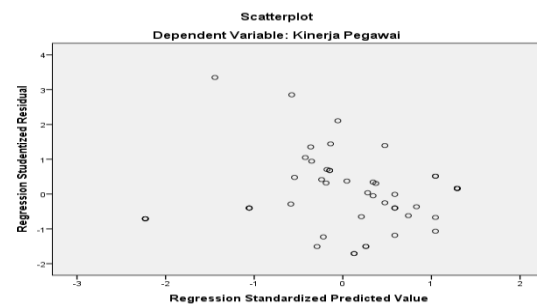
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.863	2.020		1.912	.061		
Pemberian Reword	.298	.092	.320	3.243	.002	.617	1.620
Punishment	.559	.094	.584	5.921	.000	.617	1.620

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS

Dari tabel di atas ketiga variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), yaitu nilai VIF 1,620 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance inflasi Factor /VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS

Gambar 4.4 Scatterplot Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 4.4 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada pola regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.863	2.020		1.912	.061
Pemberian Reword	.298	.092	.320	3.243	.002
Punishment	.559	.094	.584	5.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS

1. Jika Pemberian *Reward* dan *Punishment* diasumsikan sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai bernilai 3,863
2. Jika Pemberian *Reward* dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai 0,298 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Jika *Punishment* dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti

dengan peningkatan Kinerja Pegawai 0,559 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.863	2.020		1.912	.061
Pemberian Reward	.298	.092	.320	3.243	.002
Punishment	.559	.094	.584	5.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS

1. Berdasarkan dari nilai t_{hitung} maka diperoleh hasil tes $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,243 > 2,005$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (Pemberian *Reward*) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
2. Berdasarkan dari nilai t_{hitung} maka diperoleh hasil tes $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,921 > 2,005$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

X_2 (*Punishment*) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Uji F (Simultan)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, tetapi jika nilai probabilitas sig $>$ dari 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.359	2	374.179	56.161	.000 ^b
	Residual	359.782	54	6.663		
	Total	1108.140	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas di peroleh nilai F hitung : 56,161 > F tabel 3,17 pada signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Jadi hal ini menunjukkan variabel Pemberian *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Reward dan Punishment menjelaskan Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui besarnya determinasi. Reward dan Punishment menjelaskan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 detriminasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.663	2.581

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

Sumber: Data Output SPSS

Dari hasil detriminasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat kolom adjusted r square pada tabel diatas bernilai 0,663 atau senilai 66,3% artinya, bahwa Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk menjelaskan Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan adalah sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Raimond Suak 2017 “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup signifikan *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian pada uji t (uji parsial) Nilai t_{hitung} variabel Punishment nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel ini adalah 5,921 > 2,005 dengan nilai tingkat sig 0,000 maka dapat dinyatakan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muslikhah Kusuma 2018 yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment*

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian pada uji t (uji parsial) Nilai t_{hitung} variabel Pemberian *Reward* nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel ini adalah 3,243 > 2,005 dengan nilai tingkat sig 0,002 maka dapat dinyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal

terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Indonesia.

Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil detriminasi diatas bahwa ada pengaruh dari variabel bebas Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat kolom adjusted r square pada tabel diatas bernilai 0,663 atau senilai 66,3% artinya, bahwa Reward dan Punishment untuk menjelaskan Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan adalah sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Rizki Ayu 2019 yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Artha Gading.” *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat diketahui secara bersama-sama berpengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variabel reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti Reward memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 3,243 > t_{tabel} 2,005$ pada tingkat signifikansi 0,002.

Terdapat pengaruh Punishment terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan pengaruh yang positif

dan signifikan yang berarti Punishment memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 5,921 > t_{tabel} 2,005$ pada tingkat signifikansi 0,000.

Terdapat pengaruh Pemberian Reward dan Punishment menunjukkan pengaruh yang positif atau secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh ini di tunjukan oleh nilai F hitung 56,161 lebih besar dari F tabel 3,17.

Hasil detriminasi yaitu bahwa ada pengaruh dari variabel bebas Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat kolom adjusted r square pada tabel diatas bernilai 0,663 atau senilai 66,3% artinya, bahwa Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk menjelaskan Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan adalah sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto, Djoko. 20016. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Suak, R. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2.
- edarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.