



## Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan

Hafsa Yusuf<sup>1</sup>, Abdul Kadir Ali<sup>2</sup>, Yusuf Kamis<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Nuku Tidore

Received: 10 Februari 2023  
Revised: 28 Februari 2023  
Accepted: 12 Maret 2023

### Abstract

*Giving reward and punishment is an important factor that is applied to support employee motivation and provide sanctions for those who lack discipline at work. Both can affect employee motivation, and the aim is to increase work motivation so that employee performance can be maximized. The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment partially and simultaneously on the work motivation of employees in the South Tidore District Office, Tidore Islands City. This study uses quantitative data types obtained from the results of a questionnaire with a five-point Likert scale. The research sample consisted of 70 employees in South Tidore District. The data analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis using the Statistical Package for Social Science (SPSS) Software. The results showed that the reward variable partially had a significant effect on employee motivation with a significant value of  $0.043 \leq 0.05$ , while the punishment variable had no significant effect on employee motivation with a significant value of  $0.354 \geq 0.05$ . However, reward and punishment simultaneously have no effect on employee motivation at the South Tidore District Office, this can be seen from the results of the calculation of the F test with a significant value of  $0.063 \geq 0.05$ .*

**Keywords:** Reward, Punishment and Work Motivation

(\*) Corresponding Author: [hafsayusuf@gmail.com](mailto:hafsayusuf@gmail.com)

**How to Cite:** Yusuf, H., Ali, A., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7983631>

## PENDAHULUAN

Pegawai dalam suatu Organisasi Pemerintahan memegang peranan penting sebagai penggerak proses penyelenggaraan program kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan upaya bersama dari pegawai dan pimpinan dalam kerangka organisasi yang baik. Karena peran, pengelolaan, dan pendayagunaan pegawai sangat vital, maka diperlukan suatu upaya untuk mendorong kinerja pegawai, salah satunya melalui pemberian reward dan punishment.

Menurut Muzayyanah (2019), reward adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas usaha keras yang dilakukan oleh para pegawai dengan kemampuan kerjanya dalam suatu organisasi pemerintahan. Memberikan reward kepada pegawai dapat menimbulkan rasa puas karena mereka merasa prestasi yang mereka berikan kepada organisasi telah diakui. Selain memberikan reward, organisasi juga memberikan punishment kepada pegawai yang melakukan kesalahan. Menurut Mangkunegara (2013), punishment adalah tindakan hukuman yang diberikan untuk memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar aturan, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Pemberian punishment bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pegawai agar tidak melakukan kesalahan yang sama di masa depan.



Faktor reward dan punishment dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai, dimana menurut Hifnie (2022), motivasi kerja pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan pegawai dalam bekerja, sehingga dapat menghindari hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja juga menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja, sehingga pegawai menjadi lebih tekun, cermat, dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pegawai harus melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan dan mengikuti peraturan yang berlaku dalam bekerja.

Pada tanggal 2 Juni 2022, peneliti melakukan observasi terhadap kinerja pegawai di Wilayah Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai menurun karena rendahnya penerapan reward dan punishment oleh kepala kantor maupun pemerintah kota dalam hal pengembangan karir pegawai seperti promosi jabatan, mutasi, dan lanjut studi. Hal ini membuat pegawai merasa ragu dan tidak termotivasi dalam pekerjaannya, seperti sering terlambat datang, melanggar aturan, bolos kerja, dan kurang optimal dalam penataan administrasi karena lemahnya pemahaman administrasi. Penelitian ini akan dilanjutkan untuk mengetahui lebih lanjut hasilnya.

Berdasarkan hasil observasi dan pendahuluan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dan menganalisis dampak dari reward terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan, dampak dari punishment terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan, serta dampak dari reward dan punishment secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan.

## **LANDASAN TEORI**

### **1) Motivasi Kerja Pegawai.**

Winardi (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang dimiliki oleh seseorang dan dapat berkembang baik melalui faktor internal maupun faktor eksternal, seperti imbalan finansial dan non-finansial, yang berdampak pada kinerjanya secara positif atau negatif. Para ahli mengartikan kinerja sebagai hasil kerja individu yang mencapai sejumlah syarat dalam pekerjaan, yang ditentukan oleh standar pekerjaan yang harus diterapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Bangun, 2012). Indikator motivasi kerja meliputi prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

### **2) Teori Reward**

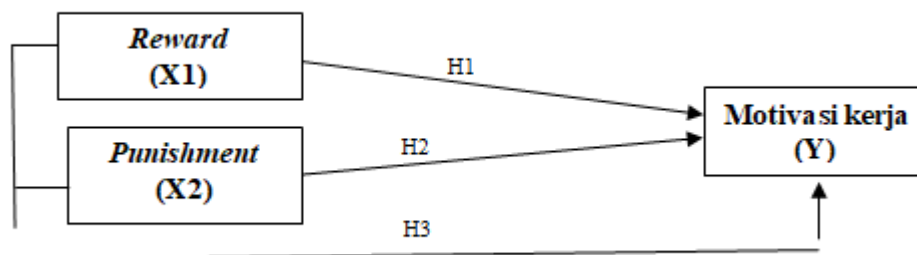
Menyatakan bahwa reward adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik secara terlihat maupun tidak terlihat (dalam Susandi, 2021). Tujuan dari pemberian reward adalah untuk memotivasi individu agar lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya (Hifni, 2016). Reward juga merupakan upaya untuk memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan jabatan yang ada (Kentjana & Nainggolan, 2018). Untuk mencapai keefektifan dalam melaksanakan tugas, perlu dilakukan sejumlah kegiatan seperti mengorganisasikan, merencanakan, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja (Kentjana & Nainggolan, 2018). Indikator dari reward menurut Saputra (2017) antara lain Upa, Gaji, Insentif, Tunjangan, Penghargaan, dan Promosi.

### 3) Teori Punishment

Purwanto, (2013) menjelaskan punishment sesuai ditafsirkan oleh para pakar sebagai kenestapaan yang sengaja ditujukan dan dimunculkan bagi individu yang tidak taat pada suatu aturan, yang melakukan kesalahan ataupun kriminalitas. Punishment pun diinterpretasi sebagai langkah dalam penyajian konsekuensi yang menyeng-sarakan atau tidak dikehendaki yang merupakan akibat dari suatu perbuatan. Sedangkan menurut Susandi (2021) Punishment ialah tindakan di mana seseorang dengan unsur kesengajaan memberi kenes-tapaan kepada orang lain yang tujuannya adalah agar mereka yang dijatuhi hukuman bisa bertobat, mem-benahi diri, dan memproteksi dirinya dari kekurangan jasmani dan rohani, yang akhirnya semua jenis pelanggaran bisa dihindarinya. Menurut Rivai (2014) ada beberapa indikator Punishment, yaitu Hukuman ringan, Hukuman sedang dan Hukuman berat

### 4) Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan suatu kerangka konseptual yang diben-tuk oleh penulis untuk merumuskan dan menjawab suatu penelitian yang dilakukan. Dari berbagai uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka ke-rangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

## METODE PENELITIAN

### 1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantita-tif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausal yang menguji pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan.

### 2) Populasi dan Sampel.

**Populasi.** Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Wilayah Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan yang berjumlah 70 pegawai.

**Sampel.** Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto (2013) jika subjeknya

kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jadi subjek atau populasi pada penelitian ini kurang dari 100 pegawai maka seluruh polusai dijadikan sebagai sampel penelitian. Maka seluruh responden penelitian ini sebanyak 70 orang.

- 3) **Teknik Pengumpulan Data.** Menurut Widoyoko (2014) metode pengumpulan data adalah strategi atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu Observasi dan Wawancara. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian Sedangkan wawancara merupakan cara pengumpulan data yang langsung dari sumbernya tentang berbagai gejala sosial, baik yang terpendam (talent) maupun tampak. Wawancara adalah alat yang sangat baik untuk mengetahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi, serta proyeksi seseorang terhadap masa depannya

4) **Teknik Analisis Data.**

**Uji Instrumen Penelitian.** Terdiri dari:

- (1) **Uji Validitas.** Menurut Sugiyono (2015) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *korelasi Product person Moment*. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angkat kritis dalam table korelasi ini digunakan taraf signifikan  $\alpha$  0,05 atau 5%. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , atau  $P_{value} \leq \alpha$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
- (2) **Uji Reliabilitas.** Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai sebesar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensinya (Gozali 2018).
- 5) **Uji Asumsi Klasik.** Terdiri dari:
- (1) **Uji Normalitas Residual.** Untuk menguji data yang berdistribusi normal digunakan alat uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*. Adapun dasar pengambilan keputusan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov Test* menurut Ghozali, (2018) adalah Jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini yang berarti bahwa data tidak berdistribusi normal dan jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* > 0,05 maka  $H_0$  diterima. Hal ini yang berarti bahwa data berdistribusi normal.
- (2) **Uji multikolonieritas.** Untuk mengukur multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance*  $\leq$  0,1 dan *Variance Inflation Factor*  $\geq$  10, mengartikan bahwa data tersebut terja dimultikolonieritas. Jika nilai *tolerance*  $\geq$  0,1 dan *VIF*  $\leq$  10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas dalam data penelitian tersebut (Ghozali, 2018).
- (3) **Uji Heterokedastisitas.** Untuk pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini digunakan metode uji *glejser*. Metode uji *glejser* meregresikan nilai *absolute* residual dengan variable bebas. Menurut Ghozali, (2018) kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah apa bila nilai p-value  $\leq$  0,05, maka model tersebut terdapat heterokedastisitas. Namun jika p-value  $\geq$  0,05, maka tidak terdapat heterokedastisitas.

- 6) **Uji Analisis Regresi Linier Berganda.** Analisis regresi linier berganda digunakan pada penelitian ini karena teknik regresi linier berganda dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variable bebas yang digunakan secara parsial atau punsimultan. Model persamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Reward

X2 = Punishment

$\varepsilon$  = Standard Error

- 7) **Uji Hipotesis (Uji Parsial)** atau Uji T Pengujian ini dapat dilakukan dengan mengamati hasil regresi yang diolah menggunakan program SPSS versi 22, yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variable bebas dengan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan criteria menurut (Ghozali, 2018), yaitu sebagai berikut jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau probabilitas  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variable independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen dan jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau probabilitas  $\geq 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variable independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Sedangkan (**Uji Simultan**) atau Uji F dapat digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan sudah signifikan atau belum, dengan ketentuan bahwa jika p value  $\leq (\alpha) = 0,05$  dan  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ , berarti model tersebut signifikan dan bias digunakan untuk menguji hipotesis. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau  $(\alpha) = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima
- 8) **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).** Koefisien determinan merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar variable independen dapat menjelaskan variable dependennya. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien  $R^2$  yang semakin mendekati 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variable dependen semakin baik. Sebaliknya jika nilai koefisien  $R^2$  menjauh dari 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variable dependen kurang baik (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

**Hasil Uji Validitas.** Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 2022 di ketahui bahwa bahwa item-item pernyataan pada variabel penelitian yaitu Reward (X1) dengan jumlah item sebanyak 6 pernyataan, Punishment (X2) dengan jumlah item sebanyak 3 pernyataan, dan Motivasi Kerja (Y) dengan jumlah item sebanyak 5 pernyataan. Jika dibandingkan antara nilai  $R_{hitung} \geq r$  tabel, atau Pvalue  $\leq \alpha$ . Dengan demikian rata-rata nilai  $R_{hitung} \geq r$  tabel dengan jumlah responden sebanyak 70 yaitu 0,195 atau rata-rata nilai signifikan Pvalue  $\leq \alpha$  yaitu 0,05 (5%). Sehingga seluruh item pernyataan variabel penelitian dapat disimpulkan semuanya valid.

**Hasil Uji Reliabilitas.** Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 2022 di ketahui bahwa variabel Reward (X1) dengan 6 item pernyataan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,661 yang artinya bahwa nilai ini lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan yaitu 0,60. Punishment (X2) dengan 3 item pernyataan memiliki nilai Cronbach alpha sebesar 0,651 yang artinya bahwa nilai ini lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan yaitu 0,60, dan Motivasi Kerja (Y) dengan 5 item pernyataan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,163 dengan artian bahwa nilai ini lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian maka semua variabel penelitian ini reliabel.

2) **Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas.** Pada penelitian ini uji normalitas residual menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian normalitas residual dapat dijelas pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Residual

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		70
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.08144685
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.133
	<i>Positive</i>	.131
	<i>Negative</i>	-.133
<i>Test Statistic</i>		.133
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini telah berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolonieritas.** Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

<b>Model</b>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
<i>Reward (X1)</i>	0,981	1,020
<i>Punishment (X2)</i>	0,981	1,020

Berdasarkan hasil tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance Reward (X1)* adalah sebesar  $0,981 \geq 0,1$  dan nilai VIF adalah sebesar  $1,020 \leq 10$ , sedangkan *Punishment (X2)* memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,981 \geq 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,020 \leq 10$ . Hal ini telah menunjukkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Hasil Heterokedastisitas.** Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
<i>Reward</i> (X1)	0,095
<i>Punishment</i> (X2)	0,861

Dependent Variable: Abs RES

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel penelitian ini, hal ini disebabkan dari nilai signifikan (Sig) untuk masing-masing variabel bebas yang digunakan lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 atau 5%.

- 3) **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.** Hasil pengujian Regresi linear Berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar dized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	S ig.
	B	S td. Error	Beta		
(Constant)	1 .878	8 .474		. 222	. 825
<i>Reward</i>	. 597	. 290	.244	2 .059	. 043
<i>Punishmen</i>	. 452	. 484	.111	. 934	. 354
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai					

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X<sub>1</sub>) dan *Punishment* (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (y) di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hasil tersebut yang dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan nilai  $Pvalue \leq \alpha$ . *Reward* (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2.059 \geq 1,666$  dengan nilai signifikan  $= 0,043 \leq 0,05$ , *Punishmen* (X<sub>2</sub>) dengan  $t_{hitung} = 0.934 \leq 1,666$ . Dengan nilai signifikan  $= 0,354 \geq 0,05$ .

**Hasil Pengujian Hipotesis.** Hasil Penelitian **secara parsial** menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H1) *reward* secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan, **diterima**, hal ini disebabkan karena secara statistik nilai  $\rho = 0,043$  lebih kecil dari alpha ( $0,043 \leq 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2,059 \geq 1,678$ , hal ini memberikan makna bahwa secara statistik *riward* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hipotesis kedua (H2) *punishmen* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan, **ditolak**. hal ini disebabkan karena secara statistik nilai  $\rho = 0,354$  lebih besar dari alpha ( $0,354 \geq 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $0,934 \geq 1,678$ , hal ini memberikan makna bahwa secara statistik *punishmen* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan

Kota Tidore Kepulauan sedangkan **secara simultan** menunjukkan bahwa  $F_{\text{tabel}}$  didapat nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 2.879 dengan probabilitas 0,063. Karena nilai  $F_{\text{hitung}} = 2.879 \leq F_{\text{tabel}} = 3,13$  selain itu memiliki nilai  $p_{\text{value}} \leq \alpha$  yaitu  $0,063 \geq 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hal ini berarti peningkatan *Reward* dan *Punishment* tidak akan berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan, **Ditolak**. Hal ini juga membuktikan bahwa Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan.

- 4) **Hasil Pengujian Determinasi.** Berdasarkan hasil pengukuran koefisien determinasi maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang di dapatkan sebesar 0,079 atau sebesar 7,9% yang artinya bahwa nilai ( $R^2$ ) menjauhi 1 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yaitu *Reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 7,9%, sedangkan sisanya sebesar 92,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.
- 5) **Interprestasi Data.** Dari keseluruhan hasil penelitian ini maka dapat diberikan pembahasan dari masing-masing variabel penelitian yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

- a) Dari hasil pengujian membuktikan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Menurut Dicky Saputra (2017), *Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) menunjukkan *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Tetapi hasil penelitian di atas berbading terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat. dkk., (2021) yang menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor cabang Praya.
- b) Dari hasil pengujian membuktikan bahwa *punishment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Menurut Rosindrasari. dkk., (2020) menjelaskan bahwa *Punishment* akan menjadi sebuah ancaman bagi karyawan jika dapat diberlakukan secara tegas. Namun pemberian *punishment* yang hanya berupa teguran-teguran ringan tanpa ada tindakan lebih bagi karyawan yang melanggar tentu tidak akan berdampak apapun terhadap kinerja pegawai. *Punishment* tidak dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena karyawan selalu merasa bahwa *punishment* tidak akan berpengaruh terhadap karirnya di organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2022) menunjukkan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Magelang. Tetapi hasil penelitian di atas berbading terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni. dkk., (2018)

bahwa Terdapat pengaruh pemberian sanksi/hukuman (punishment) terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

- c) Dari hasil pengujian variabel Reward dan Punishment secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. dimana reward dan punishment merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang bekerja untuk memotivasi diri agar bekerja dengan baik, reward dan punishment juga merupakan penghargaan dan juga teguran yang diberikan untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai didalam suatu lembaga pemerintahan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahupiah, dkk., (2019) menunjukkan bahwa secara simultan *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Dunijah (2016) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, dkk., (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan (reward) atau X1 dan sanksi/hukuman (punishment) atau X2 secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah diajukan maka dapat disimpulkan bahwa: *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pemberian *reward* maka akan dapat lebih memotivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hal ini membuktikan bahwa meskipun *Punishment* diterapkan maka tidak akan berdampak apa-apa pada motivasi kerja pegawai. *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama meskipun ada kenaikan *Reward* maupun penerapan *Punishment* tidak akan merupa tingkat motivasi kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan.

## **REFERENSI**

- Anwar, dan Teuku Dunija. 2016. Pengaruh sistem reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pt. Tunggal perkasa plantation-3 kecamatan sampoiniet kabupaten aceh jaya. Serambi Akademica, Vol. IV, No. 1, Mei 2016 ISSN : 2337 – 8085
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ariyanti, Anisya Eka. 2022. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris pada pdam kota magelang). Skripsi: program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah magelang

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Faizal. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Skripsi: Universitas Islam Indonesia Fakultas ekonomi Yogyakarta
- Hidayat, Surahman. Agus Fahrul Chair. Faizatul Fajariah dan Dio Alif Andarsa. 2021. Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Pada pt. Astra honda motor cabang praya. Jurnal.
- Hifnie, Nuraeni Iskandar. 2022. Analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten mesuji. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 8 No 1. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Hifni, Ahmad. 2016. Menjadi Kader PMII, Tangerang: Moderate Muslim Society (MMS)
- Kentjana, P. M. N., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Bank Central Asia Tbk. Proceeding: National Conference Of Creative Industry Universitas Bunda Mulia)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muzayyanah, zakiyah nurul. 2019. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank brisyariah kantor cabang madiun. Skripsi: jurusan perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis Institut agama islam negeri ponorogo.
- Purwanto. 2013. Evaluasi hasil belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rosindrasari, Hesti Widiarti, Nurul Mahmudah. 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Ahmadaris. Jurnal.
- Saputra, Dicky, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susandi 2021. Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Energi Di Kota Batam. Skripsi: program studi manajemen. Fakultas ilmu sosial dan humaniora. Universitas putera batam.
- Tahupiah, Liviani C.. Christoffel Kojo. Jacky S. B. Sumarauw. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Pada Kinerja Karyawan di pt. pln (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.