



## Pengaruh Penerapan Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perhubungan Kota Cilegon

Farida Agustin<sup>1a</sup>, Umi Narimawati<sup>2</sup>, Azhar Affandi<sup>3</sup>, Sidik Priadana<sup>4</sup>, Heri Erlangga<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Al-Khairiyah, Cilegon, Banten, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>3,4,5</sup> Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>a</sup>Student Of Doctoral Program In Management Science, Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

E-mail: [faridaagustin12@gmail.com](mailto:faridaagustin12@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-02-25 Revised: 2022-03-15 Published: 2022-04-03  <b>Keywords:</b> <i>Punishment;</i> <i>Reward;</i> <i>Work Achievement.</i>	This type of research is a causal associative research (cause and effect) with qualitative methods that quantify and use SPSS software version 23.0 analysis tool. Based on the results of the study, the variable X1 punishment (punishment) had a significant effect on work performance with the regression coefficient tcount of 2.829 with ttable of 1.977, from the data it appears tcount > ttable (2.829 > 1.977) with a significance level of $0.005 < 0.05$ . So $H_0$ is rejected and $H_a$ is accepted. This shows that the X1 variable, namely Punishment, has a significant effect on the Y variable (Work Achievement). The variable X2 award has a significant effect on work performance with a tcount coefficient of 1.145 with ttable 1.977, from the data it appears tcount > ttable (1.145 > 1.977) with a significance level of $0.254 > 0.05$ . So $H_0$ is accepted and $H_a$ is rejected. This shows that the X1 variable, namely Reward (Reward) has a significant effect on the Y variable (Work Achievement). The test on the F test or the simultaneous test of the Fcount comparison is 21,693 > from Ftable 3.06, with a significance level of $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that there is an influence between the variable X1 (Punishment) and the variable X2 Reward (Reward) on the variable Y (Work Achievement).
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-02-25 Direvisi: 2022-03-15 Dipublikasi: 2022-04-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Hukuman;</i> <i>Penghargaan;</i> <i>Prestasi Kerja.</i>	Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan metode kualitatif yang kuantitatifkan dan menggunakan alat analisis software SPSS versi 23,0. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel X1 hukuman (punishment) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi thitung sebesar 2,829 dengan ttabel 1,977, dari data tersebut tampak thitung > ttabel (2,829 > 1,977) dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$ , sehingga $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu Hukuman (Punishment) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Variabel X2 penghargaan (reward) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien thitung sebesar 1,145 dengan ttabel 1,977, dari data tersebut tampak thitung > ttabel (1,145 > 1,977) dengan taraf signifikansi $0,254 > 0,05$ . Sehingga $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu Penghargaan (Reward) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Pengujian pada uji F atau uji simultan dari perbandingan Fhitung sebesar 21,693 > dari Ftabel 3,06, dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 (Hukuman (Punishment)) dan variabel X2 Penghargaan (Reward) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

### I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau instansi setiap pimpinan berusaha agar kantor atau dinas yang dipimpinnya mendapatkan kredibilitas yang baik dalam pelaksanaannya. Kesehariannya untuk memperoleh tujuan tersebut, sudah tentu harus melalui berbagai macam proses yaitu tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang cukup terampil, sarana dan prasarana yang memadai sehingga aktivitas dan produktifitas kerja dalam suatu dinas/instansi dapat tercapai. Sumber daya

yang dimiliki tentu harus mendapatkan penanganan yang baik mulai dari penerimaan sumber daya, pembinaan sumber daya sampai dengan pemberhentian atau pemutusan sumber daya tersebut, mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu dinas/instansi, faktor sumber daya manusia merupakan penentu dalam upaya mencapai tujuan suatu dinas/instansi, diperlukan adanya perhatian dan penanganan yang sungguh-sungguh. Manusia mempunyai sifat, perilaku dan kebutuhan yang

sangat bervariasi. Untuk mencegah terjadinya aktivitas yang tidak mendukung maka diperlukan manajemen personalia yang tahu dan bisa bertindak sesuai dengan kendala yang ada. Pegawai pada suatu instansi pada umumnya menginginkan karirnya semakin meningkat, akan tetapi prestasi kerja justru kurang diperhatikan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar kepentingan instansi tetap diutamakan dan keinginan para pegawai tetap terpenuhi, sebaiknya kedua hal tersebut dipadukan. Salah satu cara untuk menciptakan perpaduan tersebut adalah melaksanakan kebijakan pemberian penghargaan dan hukuman, yang dimaksudkan untuk:

1. Meningkatkan karier pegawai berdasarkan pada prestasi kerja;
2. Meningkatkan semangat kerja pegawai;
3. Merupakan alat prestasi kerja bagi pegawai;
4. Untuk mengurangi turn over pegawai;
5. Meningkatkan kedisiplinan, dan loyalitas pegawai.

Untuk menjaga agar pegawai pada suatu dinas/ instansi tetap memiliki motivasi kerja dan prestasi kerja yang baik maka perlu diberikan rangsangan dan dorongan dan juga hukuman atau sanksi dalam rangka pembinaan yang akan membuat prestasi kerja pegawai semakin tinggi, bentuk dari rangsangan tersebut diantaranya dengan memberikan penghargaan (reward) atas prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, dengan cara tersebut maka akan timbul rasa memiliki, mencintai dan memiliki loyalitas terhadap dinas/instansi dimana mereka bekerja. Sedangkan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberi hukuman (punishment) dengan harapan pegawai tersebut menyadari perbuatannya sehingga akan lebih berhati-hati dalam bertindak dimasa yang akan datang.

Hasil dari penilaian capaian sasaran kerja salah satu pegawai Dinas Perhubungan Kota Cilegon di Sub Bagian Program dan Evaluasi Pada Sekretariat Tahun 2020 mencapai angka 84,69 tetapi pegawai masih belum dapat memberikan hasil yang maksimal dan pegawai juga menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya dapat dilihat dari tabel 1 bahwa target yang harus dicapai seharusnya 100, sedangkan yang terealisasi 85, pegawai telah melakukan kegiatan ataupun tugas hampir mencapai target yang telah ditentukan. Penilaian prestasi kerja itu sendiri tentu harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditentukan oleh instansi tanpa keluar dari PP No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja. Ketentuan-

ketentuan itu dapat berupa keadilan, dapat dipercaya, tidak membedakan antar pegawai satu dengan yang lain dan ketentuan-ketentuan lainnya. Peran penilai ini harus berdasarkan dengan apa yang telah dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, bukan karena salah satu pegawai yang menjadi saudara kandungnya sehingga memberikan nilai yang bagus.

Agar tidak ada pegawai yang merasa dirugikan oleh hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut, diperlukanlah seorang penilai yang jujur ketika melakukan penilaian prestasi kerja dan penilai juga harus berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai bukan karena melihat hubungan baik atau tidaknya antara penilai maupun yang dinilai, sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian penting dalam organisasi perlu dikembangkan sebagai aset organisasi yang berharga dan perlu dikelola dengan baik, suatu dinas/instansi atau organisasi dengan modal dan peralatan saja belum cukup menjamin kelancaran aktivitas untuk mencapai tujuan tanpa didukung oleh sumber daya manusia.

Kebutuhan untuk merencanakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang baik timbul dari adanya keinginan dinas/instansi yang tetap bertahan dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang terus berubah. Disisi lain setiap tenaga kerja mengharapkan imbalan atas pengorbanan prestasi yang diberikannya kepada instansi, instansi perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan-harapan pegawai untuk meningkatkan taraf kehidupannya antara lain dengan memberikan penghargaan yang merupakan bentuk apresiasi atas prestasi yang dicapai. Dan disamping penghargaan maka perlu diterapkan pula aturan yang tegas bila ada pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu berupa hukuman atau sanksi kepada mereka.

Adanya kejelasan mengenai jenjang karir yang ditempuh oleh setiap pegawai akan membuat mereka tergerak untuk mencapai prestasi setinggi-tingginya. Penyusunan program promosi jabatan harus dilakukan dengan memperhatikan kemungkinan keseimbangan antara kepentingan individu pegawai dengan kepentingan instansi, sehingga diharapkan menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak, bagi individu pegawai, adanya pemberlakuan sistem penghargaan dan sanksi/hukuman bagi pegawai diharapkan dapat memperbaiki kualitas kinerja dimasa yang akan datang. Sedangkan keuntungan yang diharapkan instansi adalah terjaminnya kualitas kinerja yang dimiliki, serta pemanfaatan yang dilakukan

secara optimal untuk mewujudkan tujuan instansi, dengan latar belakang masalah inilah sehingga ingin diketahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Hukuman (*Punishment*) Dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perhubungan Kota Cilegon”, dengan demikian berdasarkan data penelitian terdahulu ditemukan bahwa:

1. Berdasarkan dari penelitian Raymond Suak, Adolfin, dan Yantje Uhing (2017) yang berjudul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang” penelitian dilakukan terhadap 30 orang. Bahwa  $F_{hitung} = 0,336$ , dengan signifikansi 0,717, sedangkan  $F_{tabel} = 2,92$ , sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,336 < 2,92$ ) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*reward* dan *punishment*) secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan. nilai signifikan  $t$  untuk variabel *reward* diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 0,807 sedangkan  $t$  table sebesar 2,052, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $< t$  tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,427 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Sedangkan nilai signifikan *Punishment* diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 0,460 sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,052, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $< t$  tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,650 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Sehingga hasil koefisien korelasi atau  $R$  sebesar 0,156, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Reward* ( $X_1$ ), dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap *Kinerja Karyawan* ( $Y$ ) Sutanraja Hotel Amurang mempunyai hubungan yang sangat lemah yaitu sebesar 15,6%. dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  adalah 0,024 yang menunjukkan bahwa 2,4% *Kinerja Karyawan* dipengaruhi oleh *Reward*, dan *Punishment* sementara sisanya sebesar 97,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Berdasarkan penelitian Wahyuni, Endang Erawan, dan M.Z Arifin (2018) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dan Sanksi/Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau” penelitian ini dilakukan terhadap 26 orang. Bahwa

berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan perhitungan manual yang telah diuraikan oleh peneliti, berdasarkan  $R^2$  sebesar 0,261 berarti 26,1% variasi pengaruh dari kinerja pegawai ( $Y$ ) disebabkan oleh faktor pemberian penghargaan (*reward*) atau  $X_1$  dan sanksi/hukuman (*punishment*) atau  $X_2$ . Sedangkan sisanya sebesar 73,9%.

Selanjutnya analisis regresi linier berganda untuk variabel penghargaan (*reward*) dan variabel sanksi/hukuman (*punishment*) terhadap kinerja dengan menggunakan persamaan dimana nilai yang didapatkan yaitu:  $Y = 27,990 - 0,514 X_1 + 0,072 X_2$  yang berarti variabel penghargaan (*reward*) sebesar 0,514 yang berarti setiap perubahan pemberian penghargaan (*reward*) maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 51,4% sedangkan variabel sanksi/hukuman (*punishment*) sebesar 0,074 yang berarti setiap perubahan, pemberian sanksi/ hukuman (*punishment*) maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 7,4%. Berdasarkan hasil uji  $t$  variabel  $X_1$  penghargaan (*reward*) dan Variabel  $Y$  kinerja pegawai sebesar nilai  $t$  hitung ( $-2,848$ )  $< t$  table (2,069) dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  atau 5% yang diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut sedangkan hasil uji signifikansi Variabel sanksi/hukuman (*punishment*) dan Variabel  $Y$  kinerja pegawai sebesar  $t$  hitung (0,195)  $> t$  table (2,069) dengan tingkat signifikansi  $0,84 < 0,05$  atau 5%, yang diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut yang artinya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model analisis yang digunakan peneliti.

Bersarkan hasil uji  $F$  secara keseluruhan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ , diketahui  $F$  hitung (4,062)  $> F$  tabel (3,42) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,03 < 0,05$  atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penghargaan (*reward*) atau  $X_1$  dan sanksi/hukuman (*punishment*) atau  $X_2$  secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Sehingga hipotesis pertama menyatakan “penghargaan (*reward*) dan sanksi/hukuman (*punishment*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau”.

3. Berdasarkan penelitian Rumiris Siahaan, SE., MM (2013) yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan” penelitian ini dilakukan terhadap 68 orang. Bahwa dari hasil regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan  $Y = 1,847 + 0,414X_1 + 0,528X_2 + \epsilon$ . Penjelasan dari regresi linier berganda Jika  $X_1$  (*Reward*) naik satu satuan, maka  $Y$  (Disiplin kerja) akan naik sebesar 0,414 satuan, dengan menganggap  $X_2$  tetap. Jika  $X_2$  (*Punishment*) naik satu satuan, maka  $Y$  (Disiplin Kerja) akan naik sebesar 0,528 satuan, dengan menganggap  $X_1$  dan  $X_2$  tetap. hasil analisis data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,419$  dengan nilai signifikansi = 0,000. Untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian ini diterima atau ditolak, nilai  $t$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yaitu 1,997, sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan memperhatikan nilai signifikan  $t = 0,000$  yang berarti  $\leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa yang berbunyi “reward berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan” diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa reward berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Reward*. yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Sedangkan jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian, variabel yang akan diteliti ada 3 (tiga), yaitu yang pertama merupakan Variabel Bebas ( $X$ ) yaitu *Punishment* ( $X_1$ ) dan *Reward* ( $X_2$ ) sedangkan variabel yang kedua merupakan Variabel Terikat ( $Y$ ) Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Cilegon, populasi dalam penelitian ini merupakan populasi terbatas, sehingga yang dijadikan populasi adalah semua pegawai Honorar Dinas Perhubungan Kota Cilegon yang berjumlah 140 Orang. Adapun sampel atau responden dalam penelitian ini adalah 140 orang, sedangkan untuk teknik yang digunakan adalah menggunakan metode Nonprobability Sampling (Sampel Jenuh) yaitu sampel

yang jika ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Penelitian ini menggunakan data subjek, yakni berupa respons tertulis dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan atau pernyataan dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh penyelidik untuk tujuan khusus, dimana data ini diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan lapangan, pengukuran, hasil pengisian kuesioner mengenai reward dan punishment terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Cilegon.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian hipotesis yang dilakukan secara signifikan dapat diterima, yaitu dengan adanya pengaruh positif antara Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perhubungan Kota Cilegon, dengan demikian kedudukan antara variabel independen Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja dapat dipercaya, untuk lebih jelasnya tentang pengaruh Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Prestasi Kerja yaitu:

- Hasil pengujian Validitas instrument penelitian skor butir instrument untuk variabel Independen yaitu Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) dan variabel dependen Prestasi Kerja, dari 24 pernyataan yang diajukan untuk ketiga variabel mayoritas dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Prestasi Kerja.
- Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan uji  $t$  dan diperoleh  $t_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini untuk nilai signifikansi nya sebesar 5% (0,05). Berdasarkan nilai ( $n-k$ ),  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen, maka didapat  $(140 - 2 = 138)$  dan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,977.

Untuk uji  $t$  pada variabel  $X_1$  (Hukuman (*Punishment*)) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,829 dengan  $t_{tabel}$  1,977, dari data tersebut

tampak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,829 > 1,997$ ) dengan taraf signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  yaitu Hukuman (*Punishment*) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja).

Untuk uji  $t$  pada variabel  $X_2$  (Penghargaan (*Reward*)) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,145 dengan  $t_{tabel}$  1,977, dari data tersebut tampak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,145 > 1,997$ ) dengan taraf signifikansi  $0,254 > 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  yaitu Penghargaan (*Reward*) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja).

- c. Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan uji  $f$  dan diperoleh  $F_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . diperoleh untuk nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $21,693 >$  dari  $F_{tabel}$  3,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  (Hukuman (*unishment*)) dan variabel  $X_2$  Penghargaan (*Reward*)) terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja).

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perhubungan Kota Cilegon, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan uji  $t$  dan diperoleh  $t_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini untuk nilai signifikansi nya sebesar 5% (0,05). Berdasarkan nilai ( $n-k$ ),  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen, maka didapat ( $140 - 2 = 138$ ) dan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,977. Untuk uji  $t$  pada variabel  $X_1$  (Hukuman (*Punishment*)) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,829 dengan  $t_{tabel}$  1,977, dari data tersebut tampak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,829 > 1,997$ ) dengan taraf signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  yaitu Hukuman (*Punishment*) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  (Prestasi

Kerja). Dengan indikator tertinggi terdapat pada Pemberitahuan atau Kesalahan dengan nilai 17,30%, dan indikator terendah terdapat pada Teguran dan Peringatan dengan nilai 16,16%.

2. Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan uji  $t$  dan diperoleh  $t_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini untuk nilai signifikansi nya sebesar 5% (0,05). Berdasarkan nilai ( $n-k$ ),  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen, maka didapat ( $140 - 2 = 138$ ) dan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,977. Untuk uji  $t$  pada variabel  $X_2$  (Penghargaan (*Reward*)) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,145 dengan  $t_{tabel}$  1,977, dari data tersebut tampak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,145 > 1,997$ ) dengan taraf signifikansi  $0,254 > 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  yaitu Penghargaan (*Reward*) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja). Dengan indikator tertinggi terdapat pada Penghargaan atas hak dalam pengambilan keputusan dengan nilai 17,41%, dan indikator terendah terdapat pada penghargaan atau pencapaian tujuan dengan nilai 15,5%.
3. Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan uji  $f$  dan diperoleh  $F_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . diperoleh untuk nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $21,693 >$  dari  $F_{tabel}$  3,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  (Hukuman (*Punishment*)) dan variabel  $X_2$  Penghargaan (*Reward*)) terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja). Dengan indikator tertinggi terdapat pada Pemberitahuan atau Kesalahan dengan nilai 17,30%, dan indikator terendah terdapat pada Teguran dan Peringatan dengan nilai 16,16% dari variabel  $X_1$  (Hukuman/*Punishment*). Dari variabel  $X_2$  (Penghargaan/*Reward*) dengan indikator tertinggi terdapat pada Penghargaan atas hak dalam pengambilan keputusan dengan nilai 17,41%, dan indikator terendah terdapat pada penghargaan atau pencapaian tujuan dengan nilai 15,5%. Sedangkan untuk variabel  $Y$  (Prestasi Kerja) dengan

indikator tertinggi terdapat pada Orientasi Pelayanan dengan nilai 16,91%, dan nilai terendah terdapat pada indikator disiplin dengan nilai 16,62%.

## B. Saran

Dari hasil penelitian yang penulis telah lakukan, maka penulis dapat memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Bagi dinas perhubungan kota cilegon dinilai cukup baik, akan tetapi perlu dikaji dan evaluasi tentang penerapan hukuman (*Punishment*), karena tidak dilakukan dengan tegas dan tanpa alasan yang rasional dan tidak diterapkan hingga ke jabatan yang lebih tinggi, pemberian penghargaan (*Reward*) yang kurang tepat dalam arti memenuhi persyaratan adil dan layak, penempatan pegawai pada tiap-tiap bidang tidak sesuai dengankompetensi yang dimiliki sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.
2. Bagi pegawai dinas perhubungan kota cilegon, pegawai/staf harus lebih baik dan maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dan memperhatikan sanksi atau hukuman (*punishmen*), maupun sebuah penghargaan (*reward*) sebagai motivasi untuk mencapai prestasi kerja.
3. Bagi peneliti, kepada para peneliti yang hendak melakukan penelitian yang berkaitan dengan hukuman (*punishment*) dan penghargaan (*reward*) dapat lebih fokus terhadap target yang dicapai dan dapat lebih mendalami aspek-aspek lain seperti aspek lingkungan kerja dan lain-lain.
4. Variabel X1 terdapat nilai indikator terendah pada Teguran dan Peringatan dengan nilai 16,16%. Variabel X2 terdapat nilai indikator terendah pada penghargaan atau pencapaian tujuan dengan nilai 15,5% dan Variabel Y terdapat nilai indikator terendah pada indikator disiplin dengan nilai 16,62%.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ansory, A. F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabet.
- Gaza, M. (2012). Bijak Menghukum Siswa. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Hermawan, A. (2017). Pelatihan Bisnis : Paradigma Kuantitatif. Jakarta: Grasindo.
- Kompri. (2016). Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mamis, P. d. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Ngalim, P. M. (2014). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, B. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, D. (2011). SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat 2011. Yogyakarta: Medikom.
- Putro, W. E. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan. (2018). Pengantar Statistik Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Salahudin, M. (2016). Statistik Pendidikan Islam : Metode Analisis Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Q-Media.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2017). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). Metode Penelitian Ekonomi . Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tuniredja, T. (2014). Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar). Bandung: Alfabeta.
- Winarno, S. (1985). Pengantar Penelitian.