

Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya

Abstract: *The purpose of this research is to examine leadership, reward and punishment on employee performance at the Southwest Aceh Agriculture Service. The method used is quantitative with data collection techniques using questionnaires. Meanwhile, the data analysis technique uses the product moment correlation formula. This research is population research, where all members of the population are the research sample. From the results of data processing it was obtained: there is a low influence between leadership on employee performance. There is a fairly strong influence between rewards and employee performance. There is a low influence between punishments on employee performance. There is a very strong influence between reward and punishment leadership simultaneously on employee performance at the Southwest Aceh District Agriculture Service. From the results of proving the hypothesis, it is obtained that the F_{count} reward is greater than F_{table} , so H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between leadership, reward and punishment simultaneously on employee performance at the Southwest Aceh District Agriculture Service.*

Keywords: *Leadership, Reward, Punishment, Employee Performance*

Silva Sutari¹, Agus Ariyanto²
Husnaina Mailisa Safitri³

^{1, 2, 3} Alumni Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah

*Email:

¹silvasuntari71@gmail.com

²husnaina.mailisasafitri@gmail.com

(Corresponding author)

PENDAHULUAN

Kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan institusi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika. Rivai (2014: 23) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi). Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memerhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, *reward* dan *punishment*, serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2013: 47), diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Faktor lain yang menentukan kinerja pegawai selain kepemimpinan adalah *reward*. Menurut Mangkunegara (2016: 32), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Artinya jika sistem penghargaan/*reward* ditingkatkan, akan ada peningkatan kinerja pegawai.

Penghargaan (*Reward*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Dalam meningkatkan kinerja, selain memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai perlu juga di berikan hukuman (*punishment*) kepada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Mangkunegara (2016) menjelaskan *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan hasil *survey* awal pada 20 orang pegawai di Dinas Pertanian Aceh Barat Daya, sebahagian mereka bekerja jika ada kepada dinas di kantor karena menurut pegawai, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala dinas adalah gaya kepemimpinan kharismatik. Meraka malu kepada pemimpin jika tidak berkerja dengan baik saat kepala dinas ada dikantor. Sebahagian dari mereka juga yang bekerja karena ada target sesuatu untuk mendapatkan penghargaan dan hadiah serta ada yang berkerja karena takut diberikan sanksi jika target

pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan seorang pemimpin yang baik dan paham dengan berbagai gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan dinas pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya. Dalam menjalankan sikap dan cara memimpin, kepala dinas pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya dikenal sangat disiplin. Untuk menegakkan sikap yang disiplin tersebut Kepala Dinas Pertanian juga memberikan *reward* (penghargaan) kepada pegawai yang patuh dan taat akan semua peraturan yang telah di tetapkan. Begitu peula sebaliknya, kepala dinas Pertanian Aceh Barat Daya juga memberikan *punishment* (hukuman) kepada pegawai yang tidak disiplin tersebut. Kepemimpinan, *reward* dan *punishment* memiliki peran untuk memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Adanya target kinerja yang menurun dan banyak pegawai dinas pertanian yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah di tetapkan mulai dari datang terlambat, keluar kantor pada saat jam kerja hingga absensi tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran dan sanksi oleh dinas. Dari penjelasan diatas, penelitian ini memfokuskan diri pada pengaruh

Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian yang menurun dengan indikasi banyaknya pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan. Tujuannya adalah dengan adanya pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* yang tinggi diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan kembali.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang masalah yang terjadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya”

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap terhadap kinerja, Untuk menguji pengaruh *reward* terhadap terhadap kinerja, untuk menguji pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Veitzal Rivai, 2016:3). Lebih lanjut, Nawawi (2017: 31) menyatakan bahwa, “kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dan utama dalam pembahasan mengenai kemajuan suatu kelompok, organisasi, atau bangsa dan negara, dari tangan pemimpin itulah suatu kelompok, organisasi atau bangsa akan terlihat arah, dinamika dan kemajuan-kemajuan yang dihasilkannya karena pemimpin adalah sosok yang memberikan instruksi kepada bawahan agar dapat mengerti atas apa yang harus dilakukan.

Menurut Thoha (2013:52), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu :

- a) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
- d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Reward

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. (Handoko, 2013: 66). *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Eriawati, (2018) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah (gaji) atau insentif
- 2) Tunjangan
- 3) Penghargaan Interpersonal
- 4) Promosi

Pemberian *reward* harus bersifat mendidik dan harus disertai pertimbangan-pertimbangan apakah *reward* yang diberikan kepada anak sesuai dengan perbuatan baik yang telah dilakukan atau prestasi yang telah dicapainya.

Punishment

Punishment/ hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Saputra (2017) menjelaskan *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Lebih lanjut, Winardi, (2016: 44) menyimpulkan *punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. *Punishment* Preventif
Punishment preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran.
2. *Punishment* Represif
Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Wibowo (2019:2) menjelaskan bahwa bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Menurut Suparmi dkk (2019), untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

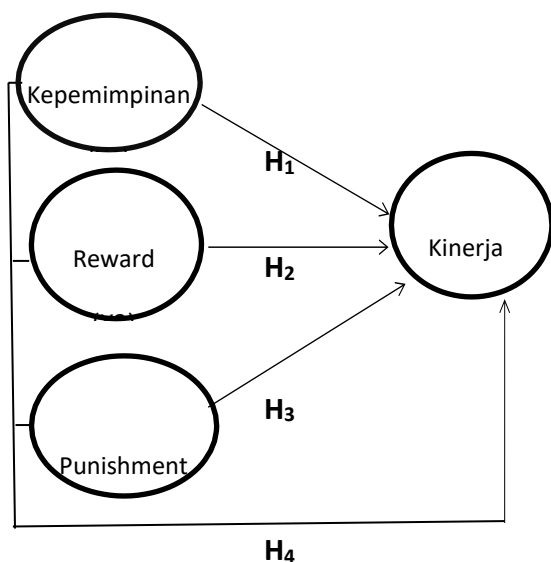
- a) Kualitas kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b) Kuantitas kerja
Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Tanggung Jawab
Kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja

Kerangka Pemikiran

Hubungan antara Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya

Yuyun J.H. Abdullah, dkk. pada tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. penelitian yang di uji secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Renita Apriyanti, dkk (2020) penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan. Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). hasil penelitiannya menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara. Kepemimpinan (X1), Reward (X2) dan Punishment (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y), artinya secara bersamaan variabel Kepemimpinan (X1), Reward (X2) dan Punishment (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H₂ : Terdapat pengaruh antara Reward terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H₃ : Terdapat pengaruh antara Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H₄ : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Reward dan Punishment secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya. Jumlah pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya adalah 65 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan sedemikian rupa dan dianggap dapat mewakili populasi. Menurut Arikunto (2016:134) menyatakan bahwa: “apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tapi jika subjeknya besar maka dapat diambil 10-15 % dan 20-25 % atau lebih. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Adapun teknik Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi dan wawancara yang berkaitan dengan tujuan, sehingga tujuan dari sebuah penelitian dapat diungkapkan secara transparan dan akuntabel.

Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan tahap-tahap berikut. Untuk menentukan koefisien korelasi antara dua variabel atau korelasi tunggal antara kepemimpinan (X₁), reward (X₂), dan punishment (X₃) terhadap kinerja (Y) digunakan rumus *product moment* dari pearson yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = nilai koefisien korelasi

Untuk analisis data pengaruh korelasi ganda antara kepemimpinan (X₁), reward (X₂), dan punishment (X₃) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) terhadap keputusan pembelian (Y), analisis data dalam tahap ini menggunakan teknik analisis korelasi ganda.. Teknik analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda.

$$R_{yx_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2 x_1x_2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2x_3}$ = korelasi antara variabel X_1, X_2 dengan X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 = korelasi product moment antara X_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi product moment antara X_2 dengan Y

ryx_3 = korelasi product moment antara X_3 dengan Y

rx_1x_2 = korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

rx_1x_3 = korelasi product moment antara X_1 dengan X_3

rx_2x_3 = korelasi product moment antara X_2 dengan X_3

Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Reward
- X3 = Punishment
- b1, b2 dan b3 = Koefisien
- e = Error term

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas merupakan suatu indeks untuk mengetahui instrumen yang valid dan sah, oleh karena itu kuesioner diuji validitasnya menggunakan uji *product moment*. Suatu instrumen dikatakan valid apabila korelasi tiap butir memiliki nilai positif dan nilai r hitung $> r$ tabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Instrumen diujicobakan pada 20 sampel..

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Apabila data andal, maka dapat dipercaya kerana memiliki konsistensi yang tinggi. Jadi reliabilitas mengukur konsistensi. Setelah dilakukan uji validitas kemudian dilakukan uji reliabilitas. Teknik uji reliabilitas yaitu teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *Microsoft SPSS versi 23.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan angket yang terdiri dari 8 pernyataan tentang kepemimpinan (variabel X_1), 8 pernyataan tentang *reward* (Variabel X_2), 8 pernyataan tentang *punishment* (Variabel X_3), dan 8 pertanyaan tentang kinerja pegawai (Y) sehingga jumlah keseluruhan pernyataannya adalah 32 butir pernyataan. Berdasarkan hasil hasil uji validitas diperoleh semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Semua item pernyataan dari kepemimpinan, *reward*, *punishment* dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Dengan demikian semua

angket dapat digunakan untuk penelitian pada pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel kepemimpinan diperoleh nilai alpha sebesar 0,782, variabel *reward* diperoleh nilai alpha sebesar 0,770, variabel *punishment* diperoleh nilai alpha sebesar 0,770, dan variabel kinerja pegawai diperoleh alpha sebesar 0,774. Pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau taraf signifikan 5% diperoleh bahwa pengukuran reliabilitas $\alpha > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} pada jumlah sampel 20 orang adalah 0,359 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 23.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	R	R Square	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	ket
Kepemimpinan	0,312	0,097	0,20 – 0,399	rendah

Berdasarkan tabel 1 di atas, (R) antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,312. yang berarti terdapat pengaruh yang rendah antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya. Berdasarkan tabel tersebut, koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0,097 yang berarti bahwa pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 9,7%.

Untuk pembuktian hipotesis digunakan uji t, berdasarkan hasil olah data diperoleh:

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficients	T	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	Beta		
1	(Constant)	4,995	1,669
	Kepemimpinan	0,312	2,603

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai “t”, diperoleh hasil bahwa $dk = n - 2, 65 - 2 = 63$. dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,669, sedangkan t_{hitung} besarnya 2,603 jelas terlihat bahwa t_{hitung} lebih lebih besar dari pada t_{tabel} . Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis dasar (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Pengaruh *reward*, terhadap kinerja pegawai

Variabel	R	R Square	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	Ket
<i>Reward</i>	0,419	0,175	0,40 – 0,599	Cukup Kuat

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka diperoleh nilai korelasi (R) antara *reward* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,419. nilai $r_{xy} = 0,419$ terletak pada rentang nilai $r = 0,40 - 0,599$, yang berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara variabel *reward* (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel tersebut, koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0,175 yang berarti bahwa pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai sebesar 17,5 %. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pengaruh antara variabel *reward*, terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh sangat kuat.

Untuk pembuktian hipotesis digunakan uji t, berdasarkan hasil olah data diperoleh:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficients	T _{hitung}	t _{tabel} $\alpha = 0,05$
	Beta		
1 (Constant)		3,319	1,669
<i>Reward</i>	0,419	3,660	

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada tabel 4 diatas, nilai “t”, diperoleh hasil bahwa $dk = n - 2, 65 - 2 = 63$. dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,669, sedangkan t_{hitung} besarnya 3,660 jelas terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis dasar (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward*, terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja

Variabel	R	R Square	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	ket
<i>Punishment</i>	0,305	0,093	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka diperoleh nilai korelasi (R) antara *punishment* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,305. Nilai $r_{xy} = 0,305$ terletak pada rentang nilai $r = 0,20 - 0,399$ yang berarti terdapat pengaruh yang rendah antara *punishment*, terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel tersebut, koefisien korelasi determinasi nilai R^2 sebesar 0,093. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang rendah maka dapat disimpulkan tingkat pengaruh antara variabel *punishment* terhadap Kinerja Pegawai adalah rendah.

Untuk pembuktian hipotesis digunakan uji t berdasarkan hasil olah data diperoleh:

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficients	T _{hitung}	t _{tabel} $\alpha = 0,05$
	Beta		
1 (Constant)		4,009	1,669
<i>Punishment</i>	0,305	2,542	

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 nilai “t” diatas, diperoleh hasil bahwa $dk = n - 2, 65 - 2 = 63$. dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,669 sedangkan t_{hitung} besarnya 2,542 jelas terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis dasar (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment, terhadap Kinerja Pegawai (secara simultan)

Untuk hasil regresi sederhananya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil korelasi kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai

Variabel	R	R Square	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	Ket
Kepemimpinan, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i>	0,474 ^a	0,224	0,40 – 0,599	Cukup Kuat

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka diperoleh nilai korelasi (R) antara kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,474. Nilai $r_{xy} = 0,474$ terletak pada rentang nilai $r = 0,40 - 0,599$, yang berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara variabel kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya. Berdasarkan tabel tersebut, koefisien korelasi determinasi nilai R^2 sebesar 0,224. Nilai ini menunjukkan korelasi yang cukup kuat, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya adalah pengaruh yang cukup kuat.

Untuk pembuktian hipotesis digunakan uji F berdasarkan hasil olah data diperoleh:

Tabel 8. Anova

Variabel		Jumlah Kuadrat	Df	F hitung	F _{tabel} $\alpha = 0,05$
1	Regression	303.053	3	5.882	3,99
	Residual	1047.562	61	2	
	Total	1350.615	64		

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada tabel 8 di atas nilai “F”, diperoleh hasil bahwa $df1 = k - 1, 4 - 1 = 3$. $df2 = n - k, 65 - 4 = 61$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,99, sedangkan F_{hitung} besarnya 5,882 lebih besar dari pada F_{tabel} . Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis dasar diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

Untuk menghitung pengaruh antara Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment*, terhadap Kinerja Pegawai rumus regresi linier sederhana;

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh:

Tabel 9. Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t _{tabel} $\alpha = 0,05$	
	B	Std. Error				Beta
1	Constant	7,549	5,471		1,380	1,669
	Kepemimpinan	0.126	0.138	0.118	0,913	
	Reward	0.408	0.155	0.326	2,636	
	Punishment	0.196	0.145	0.167	1,344	

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh hasil persamaan regresi antara variabel X dan Y yaitu $Y = 7,549 + 0,126X_1 + 0,408X_2 + 0,196X_3 + e$.

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut :

a. Koefisien Regresi (β)

- Koefisien konstanta sebesar 7,549. Artinya bilamana variabel, Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 7,549 dalam satuan skala Likert.
- Besarnya koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 0,126 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 12,6% dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel *Reward* sebesar 0,408 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel kecerdasan spiritual secara relatif akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -40,8% dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel *punishment* sebesar 0,196 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel etika profesi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 19,6% dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 dianggap konstan

Kemudian berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai F_{hitung} dengan jumlah sampel 61 orang sebesar 5,882 dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5 % dengan jumlah sampel $df1 = k - 1, 4 - 1 = 3$. $df2 = n - k, 65 - 4 = 61$ (61 orang) adalah 3,99 maka terlihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dengan pengolahan serta analisis data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, dapat di kemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepala Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya dapat menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pegawai sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Dalam pemberian Reward, Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya memperhatikan prestasi dan apa yang telah pegawai berikan untuk Dinas Pertanian, Reward dapat diberikan berupa pemberian insentif atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar, sehingga pegawai akan merasa dihargai atas apa yang telah mereka berikan untuk Dinas Pertanian.
3. Diharapkan Dinas Pertanian dapat menentukan *punishment* kepada pegawai yang melakukan kesalahan dengan catatan *punishment* diberikan sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh pegawai. Jadi, dengan adanya *punishment* pegawai tidak akan melakukan pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan Dinas Pertanian.

Referensi

- Anoraga, Pandji. 2013. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta. Bina Aksara.
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eriawati, Yossi, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*, Vol. 1, No. 2, 2018.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Ismail. 2017. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prendamedia Grup
- Renita Apriyanti, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara)*. Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415 Volume 1. Nomor. 2. Juli 2020.
- Rivai, Veitzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT.Raja Grafindo Persada. Depok.
- Saputra, Dicky dkk, 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*, Vol. 8, No. 1
- Suparmi, dkk. 2019. "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 8(1): 51–61.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winda Sri Astuti. 2018. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Hasamitra Makassar." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1 Agustus 2018.