

PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEBERSIHAN PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KABUPATEN MAJENE

Muhammad Hasanuddin¹, Ahmad Firman², Badaruddin³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
Email: hasanuddinmobel@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah *reward*, *punishment* dan sarana prasarana berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, Apakah *reward*, *punishment*, sarana prasarana secara simultan berpengaruh terhadap, dan Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan dari *reward*, *punishment*, sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene. Karena setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya dan untuk mencapai tujuan selalu dihadapkan pada suatu masalah baik datang dari dalam maupun luar instansi. Penelitian ini menggunakan kriteria pegawai yang bekerja dilapangan dalam hal ini petugas kebersihan sebanyak 100 sampel. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda (*Multiple regression analysis*).

Hasil analisis dihitung menggunakan SPSS diperoleh dari analisis uji parsial (t) dengan tingkat signifikansi $0.004 > 0.05$ atau , nilai $t_{hitung} (3.371) > t_{tabel} (1.660)$ berarti *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikan $0.002 < 0.05$ atau nilai $t_{hitung} (2.924) > t_{tabel} (1.660)$, dengan tingkat signifikan $0.064 > 0.05$ atau nilai $t_{hitung} (-1.875) < t_{tabel} (1.660)$ berarti sarana prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan diperoleh nilai uji simultan (f) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau Nilai $F_{hitung} (13.987) > F_{tabel} (2.70)$ yang berarti *Reward*, *Punishment* dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether reward, punishment and infrastructure have a partial effect on employee performance, whether reward, punishment, infrastructure simultaneously affect, and which variables have the most dominant influence on reward, punishment, infrastructure on employee performance. This research was conducted at the Department of Environment and Sanitation, Majene Regency. Because every agency in carrying out its activities and to achieve goals is always faced with a problem, both from within and outside the agency. This study uses the criteria of employees who work in the field, in this case the cleaning staff as many as 100 samples. This study uses multiple linear analysis (Multiple regression analysis).

The results of the analysis calculated using SPSS were obtained from partial test analysis (t) with a significance level of $0.004 > 0.05$ or, the value of t count $(3.371) > t$ table (1.660) means that reward has a significant effect on employee performance, Punishment has a significant effect on employee performance, with a significant level of $0.002 < 0.05$ or the value of tcount $(2.924) > t$ table (1.660) , with a significant level of $0.064 > 0.05$ or the value of tcount $(-1.875) < t$ table (1.660) means that infrastructure has no significant effect on employee performance. Meanwhile, the simultaneous test value (f) is obtained with a significance level of $0.000 < 0.05$ or the calculated F value $(13,987) > F$ table (2.70) which means that Reward, Punishment and infrastructure facilities simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Environmental Service. and Cleanliness of Majene Regency.

Keywords: *Reward, Punishment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Masuknya era 4.0 dinamika persaingan antar organisasi sangat pesat, Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki kepribadian tinggi serta kecakapan dalam mengambil keputusan, Keinginan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan seperti halnya dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sudah mengalami perkembangan yang sangat baik, dimana saat ini pengelolaan lebih banyak menjalankan fungsi strategis. Salah satu fungsi strategis *Human Resources* dalam organisasi adalah Kinerja Organisasi, Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan kinerja pegawai yang berkompeten, akan berdampak pada prestasi yang dihasilkan pegawai. Dessler (2006:87) mendefinisikan *employee performance* (kinerja karyawan) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Pada dasarnya kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai sangat bergantung dalam membangun suatu organisasi. Hal tersebut yang menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja organisasi. Dalam meningkatkan keunggulan, tentunya kinerja pegawai harus mampu meningkatkan kinerja individual dari setiap aspek sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Oleh sebab itu kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu atau sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain, yaitu *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Menurut Moorhead & Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh pegawai melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar pegawai terpacu untuk berkinerja lebih baik. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004). Pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Njoroge dan Kwasira (2015) dalam penelitiannya menemukan indikasi adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mamik *et.al* (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

“Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan pegawai. Semakin berat *punishment* membuat pegawai merasa takut untuk melanggar aturan instansi, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah di informasikan secara jelas kepada pegawai. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada studi yang dilakukan Irawati, (2016) bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu lembaga membutuhkan sarana dan prasarana kantor yang dapat memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar penyelenggaraan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya dapat berjalan dengan lancar.

Sarana dan prasarana kantor merupakan salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Sarana dan prasarana kantor menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara optimal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai.

Mengingat pentingnya sarana dan prasarana kantor dalam upaya memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dibutuhkan pengelolaan sarana. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2007). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noris (2017) dengan judul penelitian pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor regional (Kanreg) XI Badan Kepegawaian Negeri (BKN) Manado yang hasilnya menunjukkan bahwa Sarana Prasarana memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanreg XI Badan Kepegawaian Negara Manado.

Berdasarkan observasi pertama yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan dan Kebersihan Kabuapten Majene, terkhusus kepada pegawai yang bekerja diluar kantor sehubungan dalam pemberian *reward* para pegawai diberikan reward berupa cindra mata (piagam) serta kenaikan gaji tentunya kepada para pegawai tersebut. Namun dalam mencapai hal tersebut tentunya pimpinan menginginkan balas jasa atau kerja keras dari pada pegawai tersebut sehingga kepentingan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh kepala bidang Dinas Lingkungan dan Kebersihan Kabuapten Majene bahwa hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan menjalankan *punishment* (hukuman) harus sesuai dengan ketentuan atau sesuai dengan perbuatan yang dilakukan oleh setiap pegawai baik pegawai yang bekerja diluar kantor maupun didalam kantor seperti pegawai yang bekerja diluar kantor itu *punishment* dilakukan pengurangan gaji oleh atasan atau dengan kata lain gaji yang seharusnya diberikan pada bulan ini, itu dialihkan ke bulan depan. Namun untuk pegawai seperti honore itu gaji yang diberikan akan ditahan saja berbeda dengan PNS (pegawai negeri sipil) dilihat pada TPP pegawai atau (tambahan penghasilan pegawai) peneliannya langsung oleh kepala bidang yang memberikakan penilaian buruk kepada pegawai yang melakukan kesalahan sehingga TPP tidak diberikan. Serta hal lain yang

mampu meningkatkan kinerja pegawai ialah dalam hal sarana prasarana karena seperti yang dikatakan kepala bidang bahwasannya terkhusus kepada pekerja lapangan sarana prasarana sangat menungjung untuk mencerminkan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan hal tersebut yang harus dilaksanakan dengan baik. Hal yang paling menunjang adalah penyediaan Kendaraan roda tiga untuk mengangkutan sampah, Amrol, dan *container* sehingga pekerjaan yang dilakukana terlaksana dengan baik sehingga citra yang kantor atau instansi baik dimata masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Data kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuisisioner. Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 150 pegawai yang terdiri dari 65 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 85 tenaga Honorer, 100 diantaranya bekerja dilapangan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai pengambilan sampel, sampel yang digunakan yakni 100 pegawai dengan kriteria pegawai yang bekerja dilapangan dalam hal ini petugas kebersihan, dari jumlah populasi 150 pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Ada beberapa teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas).

Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi berganda/multiple regression. (Nasir, 2005: 463).

Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

β_1 = koefisien X_1

$X_1 = Reward$ X_1

$\alpha =$ konstanta

$\beta_2 =$ koefisien X_2

$e =$ error

$X_2 = Punishment$ X_2

$X_3 =$ Sarana Prasarana

$B_3 =$ koefisien X_3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan olahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.987 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (13.987) > F_{tabel} (2.70) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Reward*, *Punishment* dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_2) diterima, dalam arti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 1 Regresi Linier

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 395.082 | 3 | 131.694 | 13.987 | .000 ^b |
| | Residual | 903.908 | 96 | 9.416 | | |
| | Total | 1298.990 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Punishment, Reward | | | | | | |

Sumber: Data primer 2020

Tabel 2 Regresi Linier 2

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.19 | 5.1 | | 3.371 | 0.001 |
| | Reward | 0.301 | 0.103 | 0.285 | 2.924 | 0.004 |
| | Punishment | 0.343 | 0.105 | 0.312 | 3.267 | 0.002 |
| | Sarana Prasarana | -0.153 | 0.082 | -0.164 | -1.875 | 0.064 |

Sumber: Data primer 2020

Analisis uji t dilakukan untuk melihat dan mengukur secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap dependen (Y), dengan hasil sebagai berikut.

1. *Reward* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Untuk variabel *Reward* (X_1), nilai t_{hitung} (3.371) > t_{tabel} (1.660) dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 berarti *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. *Punishment* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Untuk variabel *Punishment* (X_2), nilai t_{hitung} (2.924) > t_{tabel} (1.660) dengan tingkat signifikansi 0.002 lebih besar dari 0,05 berarti *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Sarana Prasarana (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Untuk variabel Sarana Prasarana (X_3), nilai t_{hitung} (-1.875) < t_{tabel} (1.660) dengan tingkat signifikansi 0.064 lebih besar dari 0,05 berarti Sarana Prasarana berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Uji B (Pengujian Secara dominan) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai beta yang terbesar adalah *Punishment* dengan nilai B 0.343 artinya variabel *Punishment* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain variabel *Punishment* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H3) yang menyatakan variabel *Punishment* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene dari pada *Reward* dan Sarana Prasarana diterima.

PEMBAHASAN

Hubungan kedua variabel yaitu variabel *Reward* terhadap kinerja pegawai adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene juga harus meningkatkan kualitas dari pada *Reward*

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil pengujian dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Reward* terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh Mamik *et.al* (2016) yang juga meneliti variabel *Reward* terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa semakin naik *Reward* maka, semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala bidang kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene yang menyatakan bahwa terkhusus kepada pegawai yang bekerja diluar kantor sehubungan dalam pemberian *reward* para pegawai diberikan *reward* berupa cinderamata (piagam) serta kenaikan gaji tentunya kepada para pegawai tersebut, namun dalam pemberian *reward* itu sendiri pegawai merasa bahwa *reward* yang diberikan hanya cinderamata/piagam atau uang yang tidak “seberapa”, dimana jam kerja para pegawai hanya beberapa jam saja. Sehingga mereka dapat mencari penghasilan yang lain yang jauh dari *Reward* yang diberikan oleh kantor.

Hasil perhitungan analisis *full model regression* diketahui bahwa nilai beta untuk variabel *Punishment* sebesar 0.343 dengan angka yang bertanda positif dan searah, artinya apabila variabel *Punishment* bersifat konstan atau disesuaikan dengan kualitas maka kinerja pegawai diharapkan akan meningkat. Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil pengujian dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya

hubungan positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang dilakukan Biatur Rosyidah 2018 yang juga meneliti variabel *Punishment* yang memberikan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin ketat aturan hukuman maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala bidang kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene menunjukkan bahwa dengan menjalankan *punishment* (hukuman) harus sesuai dengan ketentuan atau sesuai dengan perbuatan yang dilakukan oleh setiap pegawai baik pegawai yang bekerja diluar kantor maupun didalam kantor seperti pegawai yang bekerja diluar kantor itu *punishment* dilakukan pengurangan gaji oleh atasan atau dengan kata lain gaji yang seharusnya diberikan pada bulan ini, itu dialihkan ke bulan depan.

diketahui bahwa nilai beta untuk variabel Sarana Prasarana sebesar -0.153 dengan angka yang bertanda negatif, artinya apabila variabel Sarana Prasarana bersifat konstan atau disesuaikan dengan kualitas maka kinerja pegawai diharapkan akan meningkat. Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil pengujian dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan negatif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang Mu'Arif Sahrul Rohmat (2020). yang juga meneliti variabel sarana prasarana yang memberikan hasil bahwa Variabel sarana prasarana anggota mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala bidang kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene bahwasana prasarana terkhusus kepada pekerja lapangan sarana prasarana sangat menunjang untuk mencerminkan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan hal tersebut yang harus dilaksanakan dengan baik. Namun dikarenakan sarana prasarana yang terdapat dikantor belum terpenuhi dan bahkan masih sangat kurang, sehingga dalam melakukan aktivitas pekerjaan menjadi tidak efektif. Hal yang paling menunjang adalah penyediaan Kendaraan roda tiga untuk pengangkutan sampah, Amroldan *container* sehingga pekerjaan yang dilakukana terlaksana dengan baik sehingga citra kantor atau instansi baik dimata masyarakat.

Berdasarkan hasil uji *F-test* yang terdapat pada tabel ANOVA kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene, dapat diketahui bahwa secara simultan *Reward*, *Punishment*, dan Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig. kecil dibandingkan taraf signifikansi (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$) maka H_2 teruji, artinya terdapa pengaruh signifikan antara *Reward*, *Punishment*, dan Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan H_2 teruji yang berarti antara *Reward*, *Punishment*, dan Sarana Prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati, (2016) bahwa *Reward*, *Punishment*, dan Sarana Prasarana berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Angka *Adjust R* kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene 0.282 hasil perhitungan statisti ini berarti bahwa kemampuan variabel independen

dalam menerangkan variasi perubahan dependen adalah sebesar 28.2% sedangkan sisanya 71.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang dianalisis.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai B yang terbesar adalah *Punishment* dengan nilai B 0.343 artinya variabel *Punishment* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain variabel *Punishment* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H3) yang menyatakan variabel *Punishment* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene dari pada *Reward* dan Sarana Prasarana diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati, (2016) yang meneliti variabel *reward*, *punishment* dan sarana Prasaran terhadap Kinerja Pegawai yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala bidang kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene menunjukan bahwa Dengan adanya kebijakan *punishment* yang lebih ketat, seperti pada kejadian sebelumnya dimana ada beberapa pegawai yang melakukan kesalahan fatal, sehingga mereka diberikan *punishment* terberat yakni dikeluarkan. Hal tersebut berlaku terhadap pegawai honorer. Sedangkan untuk PNS langsung direkomendasikan ke Bupati untuk dimutasi itulah mengapa *punishment* menjadi hal yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai

KESIMPULAN

1. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sarana prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada penelitian Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene.
2. penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan *Reward*, *Punishment*, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada penelitian Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene.
3. *Punishment* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan diklat dalam mengukur kinerja pegawai. untuk hasil yang lebih baik, penelitian ini menggunakan kuesioner juga menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut.

Bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene, untuk meningkatkan Sarana Prasaran yang baik, perlu ditekankan peraturan sehingga pengalokasian Sarana Prasarana sesuai dengan prosedur agar pekerjaan yang dilakukan terlaksana dengan baik. Sedangkan untuk tingkat kesalahan yang pernah dibuat oleh pegawai sebaiknya dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan agar tidak terjadi kesalahan dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Cooper, Donal R and Scindler, Pamela S (2006). *Busines Research Methods*. The MC Grow-Hill Lumpanies: Singapore.
- Dessler, Garry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Ke-7*, Alih bahasa : Benyamin Mollan Prehallindo, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : ALFABETA, CV.
- Gibson, In Vancevich Donnelly. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mamik *et.al* (2016) *Korelasi Insentif dan Penghargaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja pada Operasional Paper Mill di Jawa Timur Indonesia*
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Njoroje dan Kwasira 2015. *Skripsi pengaruh punishment terhadap Kinerja karyawan*
- Irawati, (2016) *pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan studi kasus pada BTM Lima Satu Sejahtera Jepara*
- Noris (2017) *pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor regional (Kanreg) XI Badan Kepegawaian Negeri (BKN) Manado*.
- Noris (2017) *pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor regional (Kanreg) XI Badan Kepegawaian Negeri (BKN) Manado*.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soepartono. 2006. *Sarana dan Prasarana Olahraga, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta