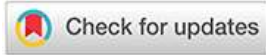


PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA BINJAI



^{1*}Rezky Abadi Lubis, ²Denny Nazaria Rifani

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan - Indonesia

e-mail:

^{1*}rezkyabadilubis98@gmail.com (*corresponding author*)

²dennyrifani@poltekip.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of rewards on the performance of correctional employees at the Class II A Binjai Correctional Institution. This research uses quantitative methods with a descriptive approach through primary and secondary data sources. The results showed that giving rewards to employees affected the performance of correctional employees at the Class IIA Binjai Correctional Institution.

Keywords: Reward; Performance; Employee; Correctional



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang - Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif, cerdas, dan tanggap dalam bekerja baik pada pemerintahan maupun perusahaan swasta mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya dan pemacu kinerja karyawan. Pemacu kinerja karyawan terjadi karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Salah satu tugas karyawan adalah Pelayanan, baik kepada atasan maupun masyarakat. Pelayanan merupakan salah satu variabel yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan tugasnya, yang mana kualitas pelayanan tersebut sangat mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan. Kualitas pelayanan diartikan sebagai perbandingan antara pelayanan yang diharapkan dengan yang diterimanya. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dipahami bahwa kepuasan masyarakat dapat dipengaruhi oleh tingkat kualitas pelayanan pegawai atau sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu pelayanan kepada masyarakat (Irawan & Komara, 2017).

Dalam penerapannya kualitas pelayanan dapat diwujudkan melalui sumber daya manusia yang mumpuni oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Keberlangsungan pencapaian kualitas pelayanan dipengaruhi oleh kemampuan untuk menjadi lebih baik. Untuk itu sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan penting dalam bisnis proses dalam organisasi. Imbalan dan Hukuman juga mampu memaksimalkan pencapaian tujuan di dalam kualitas pelayanan. Kegiatan ini hanya dapat digerakkan oleh kemampuan orang itu sendiri yaitu dapat menggerakkan, mengembangkan dan menjalankan kegiatan usaha suatu organisasi dengan lancar. Pada kenyataannya saat ini kualitas pelayanan tidak berjalan dengan semestinya karena sumber daya manusia saat ini hanya dipandang sebagai alat produksi yang menggerakkan operasi manufaktur Aspek dan Aspek Hubungan Antara Satu Pekerja (Nawawi dalam Febrianti, 2019). Hal ini sesuai dalam keadaan kinerja yang dinamis serta memenuhi atau melebihi harapan sehubungan dengan produk, layanan, orang, proses, dan lingkungan (Tjiptono dalam Riyanto, 2018).

Kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan bahwa perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan serta pengawasan pengadaan tenaga kerja dapat dijadikan acuan untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Masalah yang kerap sering terjadi di organisasi dalam hal ini pencapaian tujuan adalah kinerja karyawan yang masih buruk. Kinerja karyawan tersebut biasanya dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing ataupun secara sah atau tidak sah untuk mencapai tujuan organisasi itu. Norma dan Etika (Rachmadinata dan Ayuningtias 2017) yang ditimbulkan dari penjelasan tersebut, dapat mempertimbangkan keadaan keseluruhan suatu perusahaan selama periode waktu tertentu, dan kinerja yang dihasilkan dipengaruhi oleh operasi organisasi dengan menggunakan sumber dayanya. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, penghargaan, budaya organisasi, sistem karir, penghargaan dan hukuman, motivasi dan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIA Binjai merupakan salah satu unit pelaksana teknis yang bernaung di bawah kementerian hukum hak asasi manusia Wilayah Sumatera Utara, tujuan adanya unit pelaksana teknis di setiap daerah untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh kementerian hukum dan ham dan menajalanakan sesuai dengan Standar Oprasional Prosedur (SOP) yang sesuai dengan SOP yang berlaku di kementerian Hukum dan Ham. Pekerjaan bagi pegawai kementerian hukum dan ham terkhusus pegawai pemasaryakatan sedikit lebih spesial dan spesiafik dibanding ASN lainnya, karena dituntut untuk membina narapidana kembali kejalan yang lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan nya sekaligus memberikan pelatihan-pelatihan guna menjadi ilmu bagi narapidana agar dapat diterima kembali olah masyarakat. Oleh karena itu, kurangnya sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini pegawai pemasaryakatan, baik secara jumlah ataupun secara kualitas integritas, merupakan permasalahan lainnya.

Dalam bekerja sebagai seorang pegawai tentunya sangat senang apabila mendapatkan perhatian serta balasan yang baik oleh atasan maupun instansi akibat hal baik yang telah karyawan itu lakukan atau berikan kepada organisasi tersebut. Balasan baik yang diterima oleh karyawan biasanya disebut dengan penghargaan (*reward*). Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi bersemangat untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya (Yani, 2021). Dengan diberikanya sebuah penghargaan (*reward*) pemasaryakatan diharapkan dapat bertugas dengan baik, disiplin, serta profesional.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN

Penghargaan (*Reward*)

Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Tujuan yang dicapai dalam pemberian *reward* adalah meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri (Leman, 2000). Menurut Ivancevich (2006), *reward* dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*). Ananda (2021) menjelaskan kedua *reward* tersebut adalah sebagai berikut

- a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu:
 - 1) Penghargaan finansial:
 - a) Gaji dan upah
 - b) Tunjangan kariyawan
 - c) Bonus/insentif
 - 2) Penghargaan non finansial:
 - a) Penghargaan interpersonal
 - b) Promosi
- b. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis,

yaitu:

- 1) Penyelesaian (*completion*)
- 2) Pencapaian (*achievement*)
- 3) Otonomi (*autonomy*)
- 4) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Menurut Siagian (1995), sistem atau tahapan dalam pemberian *reward* atau penghargaan adalah sebagai berikut

- a. Melakukan analisis pekerjaan.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan.
- c. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
- d. Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan.

Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)

Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Torang (2014) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Setelah itu dilakukannya penilaian kinerja kepada setiap pegawai yang dimana Robbins (2002) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum.
- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- d. Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- e. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses kegiatan evaluasi pekerjaan pegawai yang harus dilakukan secara objektif untuk membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan, kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan, semakin besar potensi penilaian mempengaruhi organisasi atau instansi. Tujuan-tujuan khusus dari penilaian kinerja pegawai dapat digolongkan dalam dua bagian besar, yaitu evaluasi dan pengembangan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program consoling, perencanaan karier, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan. Penilaian kinerja dapat dijadikan motivasi bagi para pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan karier mereka.

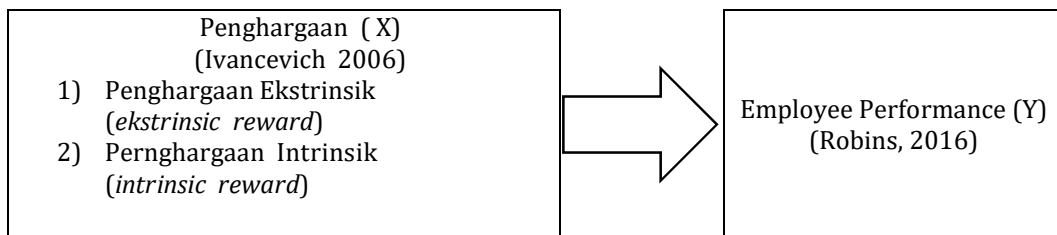
Bernardin dalam Robbins (2016) mengemukakan bahwa kinerja dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal-hal sebagai berikut

- a) Kualitas kerja Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan Politeknik Ilmu Pemasarakatan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c) Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d) Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
- e) Kemandirian Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f) Komitmen kerja Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan tersebut, kerangka penelitian ini adalah dengan menempatkan Penghargaan/ *Reward* sebagai variabel bebas (X) dan menempatkan Kinerja Pegawai

sebagai variabel terikat (Y). Hal tersebut dapat diuraikan dalam beberapa dimensi sebagai berikut :



Dalam melakukan analisis, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H0 : Tidak terdapat pengaruh penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Binjai.
- Ha : Terdapat pengaruh positif pada Penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Binjai.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan baru yang dapat dicapai melalui metode statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif lebih menitikberatkan pada sekumpulan gejala yang memiliki ciri tertentu dalam kehidupan seseorang yaitu variabel. Pendekatan kuantitatif kemudian menganalisis sifat hubungan antara variabel menggunakan uji statistik dan teori objektif (Jaya, 2020). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pertanyaan tertutup dengan mengirimkan kuesioner kepada pegawai Lapas Kelas IIA Binjai dengan pendekatan yang telah ditentukan untuk mendapatkan data dalam bentuk numerik (angka). Dengan demikian, dalam skenario ini, peneliti menerapkan praktik penelitian dengan mengkaji atau menguji teori atau penjelasan, mengidentifikasi variabel yang akan diteliti, mengkorelasikan variabel dalam rumusan masalah dan hipotesis penelitian, menggunakan standar reliabilitas dan validitas, melakukan observasi, dan mengukur data secara sistematis, dengan pendekatan untuk menghindari distorsi dengan metode penggalan data secara tertutup yaitu metode statistik. Penelitian ini menggunakan metode total sampling untuk memilih unit dari populasi. Besar sampel penelitian ini adalah 105 peserta, dan populasi secara keseluruhan dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisa univariat, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji signifikansi dan uji deteminasi menggunakan bantuan Software IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data variabel yang diteliti secara lengkap. Memiliki 18 item pernyataan mengenai penghargaan. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai Sig adalah 0,05. Item dinyatakan valid apabila Sig hitung > Sig. Hasil pengujian validitas pada variabel X (penghargaan) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Item	Sig Hitung	Sig	Keterangan
X1	0,00	0,05	Valid
X2	0,00	0,05	Valid
X3	0,00	0,05	Valid
X4	0,00	0,05	Valid
X5	0,00	0,05	Valid
X6	0,00	0,05	Valid
X7	0,00	0,05	Valid
X8	0,00	0,05	Valid
X9	0,00	0,05	Valid
X10	0,00	0,05	Valid
X11	0,00	0,05	Valid
X12	0,03	0,05	Valid
X13	0,00	0,05	Valid
X14	0,00	0,05	Valid
X15	0,00	0,05	Valid
X16	0,01	0,05	Valid
X17	0,00	0,05	Valid
X18	0,00	0,05	Valid

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (*Reward*) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan item yang valid sehingga dapat disebar di lokus penelitian yaitu Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIA Binjai karena ke-18 (delapan belas) atau semua pernyataan memiliki Sig hitung > Sig, sehingga semua item adalah valid.

Kinerja Pegawai memiliki 12 item pernyataan mengenai kinerja pegawai. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai Sig adalah 0,05. Item dinyatakan valid apabila Sig Hitung > Sig. Hasil pengujian validitas pada variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebagai berikut:

Uji Validitas
Tabel 2

Item	Sig Hitung	Sig	Keterangan
Y1	0,00	0,05	Valid
Y2	0,00	0,05	Valid
Y3	0,00	0,05	Valid
Y4	0,00	0,05	Valid
Y5	0,00	0,05	Valid
Y6	0,00	0,05	Valid
Y7	0,00	0,05	Valid
Y8	0,00	0,05	Valid
Y9	0,00	0,05	Valid
Y10	0,00	0,05	Valid
Y11	0,00	0,05	Valid
Y12	0,00	0,05	Valid

Sumber : Data Primer SPSS

Uji Reliabilitas

Dalam menentukan uji tersebut terkait reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian yaitu jika nilai koefisiennya > 0,6 (lebih tinggi dari 0,6), maka alat ukur tersebut dapat

diterima untuk digunakan atau dianggap reliabel, begitu pula sebaliknya. Hasil uji reliabilitas penelitian dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Penghargaan(<i>Reward</i>) (X)	0,933	18	Reliabel
Kinerja Pegawai (<i>Employee Performance</i>) (Y)	0,918	12	Reliabel

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Tabel 3 menjelaskan bahwa kedua variabel penelitian dengan masing-masing berjumlah 18 item variabel X dan 12 Item Variabel Y, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel Penghargaan sebesar 0,933 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,918. Dimana masing-masing nilai tersebut menunjukkan nilai koefisien $\alpha > 0,6$, sehingga mengindikasikan bahwa instrument penelitian tersebut layak digunakan dalam penelitian ini atau dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu sampel yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Analisis dalam penelitian ini mengukur data berskala rasio yang menggunakan metode statistik parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan *Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05 memiliki kriteria yaitu jika nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas data dari residual dengan *pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan SPSS v.23 dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan output yang diperoleh dari uji normalitas, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,091. Hal ini dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel di atas yang menunjukkan angka 0,091. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,091 > 0,05$ dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik.

Tabel 4
Tabel uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.40777966
	Absolute	.121
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian kuantitatif, uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen)

Dari tabel Coefficients dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai *constant* sebesar 26,787 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,271. Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,787 + 0,271X$$

Tabel 5
Hasil Uji Regresi

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.787	4.664		5.744	.000
	Xpenghargaan	.271	.070	.356	3.870	.000

a. Dependent Variable: Ykinerja

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Dari persamaan tersebut nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan nilai koefisien b tersebut menunjukkan perubahan rata-rata variabel kinerja (y) untuk setiap perubahan variabel penghargaan (x) sebesar satu satuan. Jika nilai koefisien b bernilai positif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus, artinya setiap terjadi penambahan nilai pada variabel x maka akan terjadi penambahan nilai pula pada variabel y dan apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel x maka variabel y akan mengalami pengurangan nilai pula. Apabila nilai koefisien b bernilai negatif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Artinya setiap terjadi penambahan nilai pada variabel x maka akan terjadi pengurangan nilai pada variabel y

dan apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel x maka variabel y akan mengalami pertambahan nilai. Sehingga dari persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan yakni nilai konstanta variabel penghargaan sebesar 26,787 dan menunjukkan bahwa nilai variabel 26,787 adalah konstan serta nilai variabel kinerja menunjukkan nilai

0,271 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi di atas bernilai positif. Hal ini menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel penghargaan dan variabel kinerja. Kenaikan nilai pada variabel iklim organisasi mempengaruhi kenaikan variabel kinerja begitupun sebaliknya. Dari persamaan rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi variabel penghargaan (x) sebesar 26,787 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai variabel penghargaan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,271. Oleh karena itu sifat regresi yang berbanding lurus maka dapat diketahui bahwa semakin besar pengaruh penghargaan yang diberikan maka kinerja akan semakin meningkat.

Uji Signifikansi

Uji signifikan atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penghargaan sebagai variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebagai variabel terikat. Syarat pada uji ini yaitu jika nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dalam menentukan t tabel kita dapat menggunakan rumus $df = n - k = 105 - 2 = 103$. Berdasarkan rumus tersebut maka diketahui nilai t tabel dalam uji t yakni 1,98326 dengan nilai signifikansi sebanyak 5%, sehingga didapatkan hasil pengujian yang sudah sesuai dengan syarat uji signifikansi dengan ketentuan t hitung > t tabel ($3.870 > 1,98326$). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut dapat menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel penghargaan terhadap kinerja.

Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh penghargaan sebagai variabel bebas terhadap variabel kinerja sebagai variabel terikat. Adapun tingkat pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.118	3.424

a. Predictors: (Constant), Xpenghargaan

b. Dependent Variable: Ykinerja

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Dari tabel uji determinasi, nilai R sebagai koefisien korelasi adalah sebesar 0,356. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif lemah antara variabel penghargaan dan kinerja karena $0,356 < 0,5$. Selain itu juga diketahui bahwa nilai R square diperoleh sebesar 12,7%. Hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara menyeluruh dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen. Maka berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar

12,7%. kinerja yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Binjai dipengaruhi oleh penghargaan yang ada dan sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini diadakan salah satunya ialah untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Binjai . Dalam uji regresi diperoleh nilai constant sebesar 27,787 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,271. Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,787 + 0,271X$$

Dari persamaan tersebut nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan nilai koefisien b tersebut menunjukkan perubahan rata-rata variabel kinerja (y) untuk setiap perubahan variabel penghargaan (x) sebesar satu satuan. Jika nilai koefisien b bernilai positif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus, artinya setiap terjadi penambahan nilai pada variabel x maka akan terjadi penambahan nilai pula pada variabel y dan apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel x maka variabel y akan mengalami pengurangan nilai pula. Apabila nilai koefisien b bernilai negatif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Artinya setiap terjadi penambahan nilai pada variabel x maka akan terjadi pengurangan nilai pada variabel y dan apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel x maka variabel y akan mengalami penambahan nilai. Sehingga dari persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan yakni nilai konstanta variabel penghargaan sebesar 27,787 dan menunjukkan bahwa nilai variabel 27,787 adalah konstan serta nilai variabel kinerjamenunjukkan nilai 0,271 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif. Hal ini menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel penghargaan dan variabel kinerja. Kenaikan nilai pada variabel iklim organisasi mempengaruhi kenaikan variabel kinerja begitupun sebaliknya. Dari persamaann rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi variabel penghargaan (x) sebesar 27,787 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai variabel penghargaan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,271. Oleh karena itu sifat regresi yang berbanding lurus maka dapat diketahui bahwa semakin besar pengaruh penghargaan yang diberikan maka kinerja akan semakin meningkat. Selain itu dalam uji signifikansi nilai t tabel dalam uji t yakni 1,98326 dengan nilai signifikansi sebanyak 5%, sehingga didapatkan hasil pengujian yang sudah sesuai dengan syarat uji signifikansi dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,101 > 1,98326$). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut dapat menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel penghargaan terhadap kinerja. Pada uji determinasi nilai R sebagai koefisien korelasi adalah sebesar 0,356. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif lemah antara variabel penghargaan dan kinerja karena $0,356 < 0,5$. Selain itu juga diketahui bahwa nilai R square diperoleh sebesar 12,7%. Hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara menyeluruh dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen. Maka berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 12,7%. kinerja yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Binjai dipengaruhi oleh penghargaan yang ada dan sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pandangan petugas pemasaryakatan di Lembaga Pemasaryakatan Kelas II A Binjai mengenai kinerja sudah tinggi, hal tersebut berdasarkan pada penilaian dari dimensi yang ada pada variabel kinerja, diantaranya ialah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja. Pandangan petugas pemasaryakatan di Lembaga Pemasaryakatan Kelas II A Binjai mengenai penghargaan yang diterima oleh petugas pemasaryakatan dalam bertugas sudah tinggi, hal tersebut berdasarkan penilaian dari dimensi yang ada dalam variabel penghargaan, seperti gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal, promosi, penyelesaian, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.

Pada persamaan regresi diperoleh bahwasannya perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel penghargaan dan variabel kinerja. Dalam uji signifikansi disimpulkan adanya pengaruh positif antara variabel penghargaan terhadap kinerja. Sedangkan dalam uji determinasi dalam nilai R disimpulkan bahwa sebesar 12,7% kinerja yang ada di Lembaga Pemasaryakatan Kelas II A Binjai dipengaruhi oleh penghargaan yang ada dan sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu salah satu Langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memperbaiki sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai adalah dengan meregulasi atau membuat peraturan hukum tentang pemberian penghargaan kepada pegawai berdasarkan penilaian kinerja. Pemberian penghargaan kepada pegawai berdasarkan penilaian kinerja tersebut akan menjadi stimulus bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan penghargaan yang lebih besar. Untuk meningkatkan sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai, organisasi dapat melaksanakan program pemberian penghargaan berdasarkan hasil kinerja yang dilakukan pegawai atas penilaian beberapa dimensi kinerja. Organisasi juga harus membentuk tim penilai internal kinerja pegawai yang berisikan beberapa pejabat struktural di tingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, serta menentukan pemberian penghargaan yang pantas bagi pegawai yang berkinerja dengan baik untuk mendapatkan penghargaan baik berupa penghargaan finansial maupun non finansial guna meningkatkan motivasi pegawai yang bersangkutan dan pegawai lainnya agar terjadi kompetisi sehat dalam meningkatkan kinerja pada setiap individu pegawai.

Dalam upaya memaksimalkan kinerja diperlukan adanya peningkatan penghargaan yang diberikan kepada pegawai maupun penghargaan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, organisasi dapat mengupayakan untuk selalu memberikan stimulus motivasi peningkatan kinerja dengan memberikan program penghargaan bulanan yang dapat diberikan dengan berbagai macam penghargaan baik intrinsik dan ekstrinsik maupun dalam bentuk finansial atau non finansial kepada pegawai sesuai harapan pegawai untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak, salah satunya adalah melaksanakan pemberian penghargaan pegawai teladan secara rutin setiap bulan berdasarkan penilaian kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

Adeleke, B., Ghasi, N., Imhanrenialena, B. O., & Initiative, A. (2019). Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon. June 2021.

- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. VI(01), 50–65.
- Emita, I., & Utomo, K. P. (2019). Reward Dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai. 7(1), 11–20.
- Energi, R., Sosial, I., B, R. M., C, C. C., & Lihat, M. (2021). Penelitian Energi & Ilmu Sosial Melibatkan pelanggan dalam program respons permintaan : Peran hadiah dan hukuman dalam adopsi pelanggan di Swiss Karolin Gamma. 74.
- Iskandar, M. R. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Motivasi , Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4(3), 577–592.
<https://doi.org/10.37531/yume.v i .546>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (n.d.). Organizational Organizational Behavior and Management Tenth Edition.
- Kabupaten, K., Timur, K., & Timur, K. (1945). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Ruslan Mas ' ud , LCA . Robin Jonathan , Elfreda Aplonia Lau.
- Kerja, M. M. (2021). 2716-2753 (media online) Journal of Applied Management and Accounting Science. 2(2), 104–115.
- Koo, B., Yu, J., Chua, B., Lee, S., & Han, H. (2019). Relationships among Emotional and Material Rewards , Job Satisfaction , Burnout , Affective Commitment , Job Performance , and Turnover Intention in the Hotel Industry Relationships among Emotional and Material Rewards , Job. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 0(0), 1–31.
<https://doi.org/10.1080/1528008.2019.1663572>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. (1970). ACTIVITIES. 607–610.
- Kurniawan, M., Bashir, A., Dewi, F. G., Gamayuni, R. R., & Lampung, P. U. (2020). Jurnal Akuntansi dan Pajak. 1–11.
- Mega, P. T., Central, A., Cabang, F., & Thomas, A. (n.d.). Kata Kunci : Reward, Kinerja Karyawan. 161–170.
- Motivasi, P., & Memediasi, D. (2019). Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia. 1, 41–60.
- Muntz, J., Dormann, C., Muntz, J., & Dormann, C. (2020). Moderating effects of appreciation on relationships between illegitimate tasks and intrinsic motivation : a two-wave shortitudinal study intrinsic motivation : a two-wave shortitudinal study. European Journal of Work and Organizational Psychology, 00(00), 1–14.
<https://doi.org/10.1080/1359432.2019.1706489>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation , Leadership , and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Panca, P., Pratiwi, A., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. 2(1), 41–54.
- Pt, P., & Syariah, B. N. I. (2019). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Pekanbaru.
- Reward, P., Dan, P., & Terhadap, K. (2021). E . A . Sengkey .. L . Dotulong .. G . G . Lumintang. Karyawan Pt . Bank Sulutgo Cabang Tomohon Effect Of Reward , Punishment And Communication On Employee Performance Of Pt . Tomohon Branch Sulutgo Bank Jurnal Emba Vol . 9 No . 3 Juli 2021 , Hal . 1692 - 1702. 9(3), 1692–1702.

- Ri, N. U. (2021). Pengaruh Sertifikasi Profesi Internal , Assesment , dan Reward Terhadap. 15(02), 117–123.
- Role, T. H. E., Employee, O. F., On, R., Satisfaction, J. O. B., & Performance, E. (2021). The Role Of Employee Demographics , Work Stress , And Rewards On Job Satisfaction And Employee Performance. 19(3).
- Safitri, B. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. 4(3), 141–149. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2412>
- Siswanto, S., Maulidiyah, Z., & Masyhuri, M. (2021). Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance. 8(2), 625–633. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0625>
- Situmorang, V. H., Penelitian, B., Kementerian, H. A. M., Hr, J., Said, R., & Kuningan, K. (2019). Lembaga Pemasyarakatan Sebagai Bagian Dari Penegakan Hukum (Correctional Institution as Part of Law Enforcement) Abstrak. 85–98.
- Stater, K. J., & Stater, M. (2018). Is It “ Just Work ”? The Impact of Work Rewards on Job Satisfaction and Turnover Intent in the Nonprofit , For-Profit , and Public Sectors. <https://doi.org/10.1177/0275074018815261>
- Susana, R., Meyrina, A., & Penelitian, B. (2017). Pelaksanaan Reward D An Punishment T Erhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham (The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights) Abstrak. 139–157.
- Undang Undang Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan
- Wijaya, L. F. (2021). Jurnal Ilmu Komputer , Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). 1(2), 1–11.