

PENGARUH PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA DINAS PARIWISATA PROVINSI GORONTALO

Anggriani Husain

Universitas Ichsan Gorontalo
anggrianihusain@gmail.com

Sriwahyuni

Universitas Ichsan Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh punishment dan reward terhadap motivasi kerja pada dinas pariwisata provinsi gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masi rendahnya motivasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh belum optimalnya penerapan sistem punishment dan reward dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai dinas pariwisata provinsi gorontalo. Data penelitian menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan punishment yang tegas dan adil serta pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Demikian, dinas pariwisata provinsi gorontalo diharapkan agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal

Kata Kunci : Punishment, Reward, Motivasi kerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effects of punishment and reward on employee work motivation at the Gorontalo Provincial Tourism Office, both partially and simultaneously. It is driven by low employee work motivation, which is undermined by the suboptimal implementation of the organization's reward and punishment system. It employs a quantitative survey approach. Data collection uses questionnaires addressed to employees of the Tourism Office of Gorontalo Province. Data analysis applies multiple linear regression with a program that assists with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, and Ftests. The findings indicate that punishment has a positive and significant effect on employee work motivation. Reward also has a positive and significant effect on employee work motivation. Simultaneously, punishment and reward have a positive and significant effect on work motivation. It demonstrates that the firm and fair implementation of punishments and the provision of appropriate rewards can increase employee morale, loyalty, and responsibility in carrying out their duties. Therefore, the Gorontalo Provincial Tourism Office is expected to consistently improve the effectiveness of the implementation of punishments and rewards to increase employee motivation and optimally achieve organizational goals.

Keywords: punishment, reward, work motivation, employees

Pendahuluan

Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, disiplin, serta memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah.

Menurut (Supriadi et al., 2024) motivasi sebagai kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana tujuan tersebut mampu memenuhi kebutuhan individu.

Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya punishment dan reward. Punishment merupakan bentuk sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan organisasi. Penerapan punishment bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan, meningkatkan tanggung jawab kerja, serta mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi dan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Reward berfungsi sebagai alat motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan keinginan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo, ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai masih menghadapi berbagai kendala. Semangat kerja pegawai belum konsisten, apresiasi terhadap kinerja masih terbatas, dan penerapan punishment belum dilakukan secara tegas dan merata. Selain itu, reward yang diberikan belum optimal sehingga belum mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa dorongan yang kuat untuk berprestasi. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo”.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis Punishment

Punishment merupakan salah satu instrumen manajemen sumber daya manusia yang digunakan organisasi untuk mengendalikan perilaku pegawai melalui pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan. Menurut Mashudah dan Ubaidillah (2024), punishment merupakan bentuk ancaman hukuman yang diterapkan organisasi untuk memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar aturan serta menjaga kedisiplinan kerja. Punishment tidak hanya berfungsi sebagai sarana penghukuman, tetapi juga sebagai alat edukatif agar pegawai belajar dari kesalahan yang dilakukan dan tidak mengulangnya kembali.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gentari (2022) menjelaskan bahwa punishment merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan yang diberikan kepada pegawai atas pelanggaran tertentu dengan tujuan menciptakan ketertiban dan kedisiplinan dalam

lingkungan kerja. Apabila diterapkan secara adil, tegas, dan transparan, punishment dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Punishment mengacu pada pendapat Anis Rakhmawati et al. (2023), yaitu adanya perintah dan instruksi kerja, adanya larangan yang jelas, serta adanya kewajiban menaati peraturan. Ketiga indikator tersebut dipilih karena dinilai sesuai dengan karakteristik pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo.

Menurut (Anis Rakhmawati et al., 2023) Punishment berupa ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sanksi atau punishment diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku.

Reward

Reward merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas prestasi dan kontribusi yang telah diberikan. Menurut Farhan Pratama dan Bangun Putra Prasetya (2024), reward merupakan alat pengendalian yang digunakan untuk membangkitkan motivasi pegawai agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian reward yang sesuai dengan kinerja akan menimbulkan gairah dan semangat kerja sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Nurhalipah et al. (2021) menyatakan bahwa reward merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai baik dalam bentuk material maupun nonmaterial sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. Sementara itu, Hamdana (2025) menjelaskan bahwa reward merupakan bentuk penghargaan yang dapat berupa insentif, bonus, piagam penghargaan, maupun pengakuan lainnya yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar terus berinovasi dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut (Rohmah et al., 2022) Reward suatu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Menurut. (Wahyudi & Bas, 2024) Penghargaan (reward) menjadi motivator atau pendorong pegawai untuk berprestasi secara optimal. Pemberian penghargaan yang ideal harus menjamin bahwa mereka yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan hasil besar. Reward yang paling menarik bagi karyawan adalah uang karena dapat digunakan membeli barang-barang yang dibutuhkan oleh masing-masing individu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Azmi (2024), motivasi kerja adalah proses yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab

dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan Nova Hari Santhi et al. (2024) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja karena adanya rangsangan dari luar maupun kebutuhan untuk mencapai kepuasan dan memenuhi tanggung jawab dalam organisasi.

Juliarti Batam et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang membuat individu bertindak secara tekun dan gigih dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. motivasi kerja merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Mulia et al., 2024). Sedangkan menurut (Badrudin et al., 2021) Motivasi kerja di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai negara, manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Jemali et al., 2022), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan menggunakan data berupa angka dan analisis statistik. Pendekatan survei digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas serta menguji hipotesis melalui pengambilan sampel dari populasi tertentu dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Populasi dan Sampel

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. (Sugiyono 2020) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Dinas Pariwisata provinsi Gorontalo Sel sebanyak 84 orang. Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel Jenuh (Pegawai) atau seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 84 orang.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian

sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel X1

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas Alpha	Ket
			r hitung	r tabel	Ket		
Punishment	Adanya perintah dan intruksi kerja	X1.1	0,857	0,30	Valid		> 0,6
	Adanya larangan yang jelas	X1.2	0,887	0,30	Valid		=
	Adanya kewajiban menaati peraturan	X1.3	0,775	0,30	Valid	0.792	

Sumber : Data olahan 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Punishment (X1) telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien korelasi r hitung untuk masing-masing item, yaitu X1.1 sebesar 0,857, X1.2 sebesar 0,887, dan X1.3 sebesar 0,775, yang semuanya lebih besar dari r tabel (0,30), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha sebesar 0,792, yang lebih besar dari 0,6, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Reward	Idea	X2.1	0.800	0,30	Valid	0.806	> 0,6
	proportion	X2.2	0.920	0,30	Valid		=
	(X2)	X2.3	0.902	0,30	Valid		reliabel

Sumber : Data Olahan 2026

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk Reward (X2) telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Keputusan ini didasarkan pada nilai koefisien korelasi r hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari standar (0,30) selain itu, koefisien alpha sebesar 0,806, yang lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Reward adalah valid dan reliable

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)

Variabel	Sub variabel	Indikator	r	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
				hitung	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Motivasi kerja	Semangat kerja	X2.1	0,960	0,960	0,30	Valid	0.901	> 0,6
	Loyalitas kerja	X2.2		0.831	0,30	Valid		=
	Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran target	X2.3		0.847	0,30	Valid		reliabel
	Kebebasan penyampaian pendapat dan gagasan	X2.4		0,784	0,30	Valid		
	Pengembangan potensi dan kemampuan	X2.5		0,944	0,30	Valid		

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi kerja (Y) telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Keputusan ini didasarkan pada nilai koefisien korelasi r hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari standar (0,30) selain itu koefisien alpha sebesar 0,901, yang lebih besar dari 0,6, menunjukkan

bahwa semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah valid dan reliabel.

Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Dari hasil pengolahan data atas 84 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,375a + 0,208X1 + 0,483X2 + 0,446$$

Berdasarkan konstanta (a) sebesar 1,375 nilai konstanta ini mengartikan apabila variabel bebas (X1 dan X2) diasumsikan bernilai nol, maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata provinsi Gorontalo sebesar 1,375.

Koefisien regresi X1 = 0,208 Hal ini menunjukkan bahwa apabila indikator lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata provinsi Gorontalo sebesar 0,208.

Tabel 6. Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
Y $\square$ X1, X2,	0,000	0,05	Signifikan
Y $\square$ X1	0.038	0,05	Signifikan
Y $\square$ X2	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), secara statistik menunjukkan bahwa variabel Punishment (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,114 yang lebih besar dari t tabel sebesar 3,95 serta nilai signifikansi sebesar 0,038 yang lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja dapat diterima.

Sementara itu, variabel Reward (X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,448 yang lebih besar dari t tabel sebesar 3,95 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,403 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Artinya, model regresi secara simultan signifikan, sehingga layak digunakan untuk analisis. Dengan demikian, variabel independen yaitu Punishment (X1) dan Reward (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Motivasi kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Punishment (X1) dan Reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi kerja (Y) Pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo dinyatakan diterima.

Selain itu, berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas pariwisata provinsi gorontalo, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pembahasan

Punishment (X1) Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel punishment terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel punishment memiliki nilai t hitung sebesar 2,114 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,02619 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa punishment secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik penerapan punishment yang dilakukan secara adil, konsisten, dan sesuai aturan, maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

variabel punishment berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden yang menunjukkan bahwa seluruh indikator punishment memperoleh penilaian tinggi. Indikator adanya kewajiban menaati peraturan memperoleh skor tertinggi sebesar 383, diikuti indikator adanya perintah dan instruksi kerja yang jelas dengan skor 366, serta indikator adanya larangan yang jelas dengan skor 367. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai memahami pentingnya mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi sebagai bagian dari tanggung jawab kerja.

Pada aspek perintah dan instruksi kerja, tingginya penilaian responden menunjukkan bahwa pegawai telah memperoleh arahan kerja yang jelas dari pimpinan. Kejelasan instruksi kerja sangat penting dalam pelaksanaan tugas karena dapat mengurangi kesalahan, meningkatkan disiplin, serta membantu pegawai memahami target yang harus dicapai. Dengan adanya instruksi yang jelas, pegawai menjadi lebih terarah dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Penerapan punishment yang dilakukan secara adil, jelas, dan konsisten mampu menciptakan kedisiplinan, meningkatkan tanggung jawab, serta mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanuar Ferdiansyah (2022) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dimana penerapan sanksi yang tepat dapat meningkatkan disiplin dan semangat kerja pegawai.

Reward (X2) Secara Simultan berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel reward terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Hasil uji t menunjukkan bahwa reward memiliki nilai t hitung sebesar 6,448 yang lebih

besar dari t tabel sebesar 2,02619 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa reward secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik pemberian reward yang diterapkan organisasi, maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pada aspek pelatihan, indikator kesempatan mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan serta kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 3,55 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan di Bidang Bina Marga. Pelatihan yang tepat sasaran berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, memperbarui pengetahuan teknis, serta memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan yang relevan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam penyelesaian pekerjaan teknis dan operasional.

Pada variabel reward berada pada kategori tinggi. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa seluruh indikator reward memperoleh penilaian tinggi. Indikator pujian dan pengakuan memperoleh skor tertinggi sebesar 368, diikuti indikator penghargaan sosial sebesar 360, sedangkan indikator penghargaan psikologis memperoleh skor sebesar 342. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan adanya bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan punishment terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi reward sebesar 0,483 yang lebih besar dibandingkan koefisien regresi punishment sebesar 0,208. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemberian reward merupakan faktor yang paling kuat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Punishment dan Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo.
2. Punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo.
3. Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo.

Saran

1. bagi dinas pariwisata provinsi gorontalo diharapkan pimpinan dan manajemen

instansi dapat mengoptimalkan penerapan sistem. Diharapkan pimpinan dan manajemen instansi dapat mengoptimalkan penerapan sistem punishment dan reward secara seimbang, adil, dan konsisten. Pemberian reward perlu lebih ditingkatkan, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, maupun insentif lainnya agar mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai. Sementara itu, punishment perlu diterapkan secara tegas namun bersifat mendidik, dengan memperjelas aturan, instruksi kerja, serta konsekuensi atas pelanggaran, sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.

2. Peningkatan motivasi kerja pegawai instansi disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penciptaan suasana kerja yang mendukung, pemberian kesempatan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan, serta pengembangan potensi dan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pembinaan. Hal ini penting untuk menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa bangga terhadap pencapaian target kerja.
3. Bagi pimpinan dan pengambil kebijakan pimpinan diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penerapan reward dan punishment. Kebijakan yang tepat dan terarah akan membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Referensi

- Anis Rakhmawati, Azizah Indriyani, & Hendri Sucipto. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toserba Mayga Sitanggal. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 307–322. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.143>
- Badrudin, D., Hadi, S., & Supriyatna, R. K. (2021). c. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.47467/elmal.v2i1.315>
- Mulia, B., Teluk, K., Tri, L., Astuti, W., Silalahi, F. R. L., & Abiyyu, F. (2024). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT . ABDI Submit : produktivitas dan kualitas kerja di perkebunan kelapa sawit . Pemanen bagi organisasi . Motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang penghargaan yang di. *Jurnal Somasi*, 5(1), 25–46.
- Rohmah, S. A., Halimah, A. H., & Wartim. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sd Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya. *An-Nabdhliyyah: Jurnal Studi Keislaman*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.70502/ajsk.v1i2.29>
- Supriadi, A., Fiedler, M., & Pemimpin-anggota, T. P. (2024). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo Syarat-Syarat Kepemimpinan*. 3(1).
- Wahyudi, A., & Bas, A. H. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Medialink Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 27–36.