

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN SINTANG**

PROPOSAL SEMINAR

OLEH :

INTAN NUR AINI

NIM.151310881



**PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK KAMPUS
SINTANG
2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Nur Aini

NIM : 151310881

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak mendapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Sintang, 18 Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan

INTAN NUR AINI

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA PAGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada

**INTAN NUR AINI
NIM.151310881**

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Kompetensif
Pada Tanggal :**

Majelis Penguji

Pembimbing Utama

Penguji Utama

Edy Suryadi, SE, MM
NIDN.1110026301

Samsudin, SE, M.Si
NIDN.113117701

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

Wulan Purnama Sari, SE, MM
NIDN.1115099001

Miftahuljannah, SE, MM
NIDN.1107028601

Sintang, 18 Februari 2020

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK KAMPUS SINTANG
DEKAN**

**Samsudin, SE, M.Si
NIDN.113117701**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perangkat pemerintahan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan serta dalam kegiatan operasional. Oleh karena itu penting bagi sebuah perangkat pemerintahan untuk memperhatikan faktor-faktor yang merupakan pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan baik agar diperoleh kepuasan kerja salah satunya adalah tingkat motivasi . Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dan mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberikan penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar peraturan dalam organisasi atau instansi harus diberikan sanksi (*Punishment*) yang setimpal dan adil. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan unsur perangkat pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Kepala Satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan bidang kewenangannya. Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Sintang telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan pegawainya lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Pemberian motivasi berupa *reward* dan *punishment* perlu bagi perusahaan atau instansi karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada

perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang terdapat di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang terhadap kinerja pegawai nya. Untuk dapat memotivasi personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang, maka bentuk *reward* yang diberikan khusus kepada pegawai adalah berbentuk tunjangan seperti Kespeg, tunjangan keluarga, tunjangan khusus jabatan, serta tunjangan khusus Satuan Polisis Pamong Praja yang merupakan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum bagi personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang. Selain penghargaan berbentuk *finansial*, ada pula pemberian *reward* atau penghargaan Satyalancana kepada pegawai yang berprestasi atau yang melakukan aksi heroik. Selain adanya motivasi berupa *reward* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja juga akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dengan tujuan untuk dapat mendisiplinkan pegawai serta menjaga agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Bahkan dalam kasus yang berat tidak menutup kemungkinan bahwa pelanggar akan diberikan sanksi berupa pemecatan dan hal tersebut dapat pula berpengaruh pada penurunan jumlah pegawai. Oleh karena itu jumlah pegawai yang terdiri dari ASN dan Honorer pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang tiga tahun terakhir dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang
Jumlah Pegawai pada Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah ASN	Jumlah Honorer	Total
2016	46	30	76
2017	60	150	210
2018	79	214	293
2019	76	219	295

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah honorer mengalami peningkatan pada setiap tahun nya. Untuk jumlah ASN dari tahun 2016 meningkat pada tahun 2017 sebanyak 30,43%, kemudian mengalami peningkatan kembali pada tahun 2018 sebanyak 31,66%. Selanjutnya pada tahun 2019 mengalami penurunan jumlah ASN sebesar 3%. Dalam penelitian ini yang menjadi responden hanyalah ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja. Peningkatan jumlah ASN dipengaruhi karena adanya rekrutmen ASN dari Dinas Kebersihan dan pertamanan Kabupaten Sintang ke Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang. Sementara penurunan jumlah ASN di sebabkan karena adanya pemecatan akibat melakukan pelanggaran.

Pangkat dan golongan pegawai akan mempengaruhi insentif dan tunjangan yang akan diterima setiap bulannya oleh pegawai oleh karena itu berikut data pangkat dan golongan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

Tabel 1.2
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang
Pangkat dan Golongan Aparatur Sipil Negara di Tahun 2019

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	1
2	Pembina (IV/a)	5

3	Penata TK I (III/d)	6
4	Penata (III/c)	4
5	Penata Muda TK I (III/b)	13
6	Penata Muda (III/a)	7
7	Pengatur TK I (II/d)	7
8	Pengatur (II/c)	18
9	Pengatur Muda TK I (II/b)	8
10	Pengatur Muda (II/a)	4
11	Juru (I/c)	2
12	Juru Muda TK I (I/b)	1

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat pangkat dan golongan dari ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang yang terdiri dari 76 orang.

Berikut data rekap absensi ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang tahun 2016-2018 :

Tabel 1.3
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang
Rekapitulasi Absensi Aparatur Sipil Negara pada Tahun 2016-2018

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase (%)
				I	S	TK		
2016		46	8.924	6	8	4	18	0,20
2017	258	60	15.480	7	13	2	22	0,14
2018	258	79	20.382	15	21	2	38	0,18

Sumber : Data Olahan 2019

Dari data 1.3 dapat dilihat persentase absensi di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang pada tahun 2017 mengalami

penurunan sebesar 30%. Dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 28,57%.

Untuk menghitung tingkat rata-rata absensi Hasibuan (2017:51) menggunakan rumus sebagai berikut : Absen =

$$\frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Untuk mengetahui kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang, berikut data Nominatif penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tahun 2016-2018 :

Tabel 1.4
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang
Nominatif Penilaian Kinerja ASN pada Tahun 2016-2018

Tahun	Rata-rata Penilaian Kinerja
2016	80,54
2017	84,96
2018	83,52

Sumber : Data Olahan 2019

Standar Penilaian Kinerja yaitu sebagai berikut :

- 91 – Ke atas : Sangat Baik
- 76 – 90 : Baik
- 61 – 75 : Cukup
- 51 – 60 : Kurang
- 50 Ke bawah : Buruk

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 sampai 2018 kinerja pegawai termasuk kategori baik. Kinerja ASN dari tahun 2016 sampai

tahun 2017 meningkat sebesar 5,48%. Kemudian pada tahun 2017 sampai tahun 2018 kinerja ASN mengalami penurunan sebesar 1,70% . Dapat disimpulkan tingkat kinerja tertinggi adalah pada tahun 2017 yaitu sebesar 84,96 dan yang terkecil pada tahun 2016 sebesar 80,54.

Sesuai dengan data yang di dapatkan pada saat wawancara bahwa sistem *Punishment* benar-benar diterapkan pada Sat.Polisi Pamong Praja Kab.Sintang. Dari tahun 2016 sampai 2017 tidak terdapat pelanggaran berat dan hanya terjadi pelanggaran kecil. Punishment yang diterapkan di Satuan Polisi Pamong Praja antara lain pemberian peringatan, teguran lisan, pemberian surat peringatan, kemudian teguran langsung oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang . Pada tahun 2018 terdapat 3 orang pegawai yang melakukan pelanggaran berat sehingga dikenakan hukuman berupa pemecatan. Namun penyebab dari dipecatnya pegawai tersebut tidak ingin dipublikasikan oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang karena bersifat privasi.

Berdasarkan dari data yang tertera di atas, serta fenomena yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang dari tingginya jumlah pegawai yang dikeluarkan pada tahun 2018, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh Penerapan Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

B. Permasalahan

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

C. Pembatasan Masalah

Untuk membuat penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas dari pembahasan masalah yang diteliti, maka dalam analisis ini penulis membatasi hanya pada variabel reward yaitu *reward* ekstrinsik dan *punishment* menggunakan *punishment* preventif dan represif. Sedangkan variabel kinerja menggunakan 4(empat) dimensi antara lain kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan sikap. Sementara untuk objek penelitian penulis hanya menggunakan ASN sebagai responden dalam penelitian ini.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memfasilitasi bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Satuan Polisi Pamong Praja sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk menyusun strategi maupun kebijakan instansi di waktu yang akan datang khususnya dalam pemberian Reward dan Punishment kepada pegawai

3. Bagi Almamater

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan membantu rekan-rekan mahasiswa atau peneliti lain yang berminat untuk meneliti masalah yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Sementara itu seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013 : 103) : “Hukuman atau (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

1. Reward

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

a..Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Rewards*) :

Adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut, penghargaan ekstrinsik terdiri dari :

1.) Penghargaan finansial :

- a.) Gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah Perusahaan. Dan upah yang merupakan imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b.) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c.) Bonus/insentif, adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

2.) Penghargaan non finansial.

- a.) Penghargaan *interpersonal*, atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan. penghargaan antar pribadi.
- b.) Promosi, Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Punishment

Jenis-jenis punishment menurut (Purwanto, 2009) dapat diuraikan seperti berikut:

- a. Punishment (sanksi/ hukuman) preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi : tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.
- b. Punishment (sanksi/ hukuman) represif merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi : teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

3. Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Anwar P.Mangkunegara (2011:67) yaitu :

- a.) Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
- b.) Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c.) Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban perusahaan kepada karyawannya.
- d.) Sikap, Perilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya

Di bawah ini merupakan penelitian terdahulu tentang pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan.

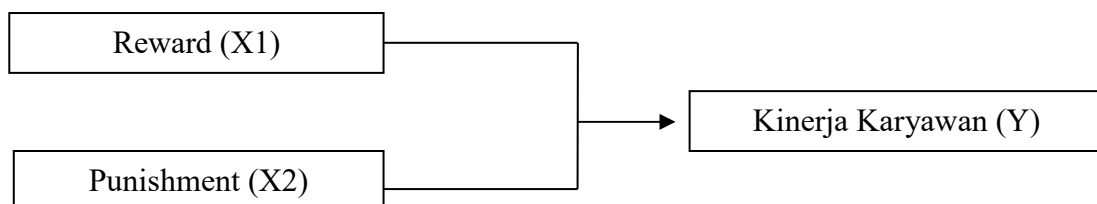
- 1.) Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau 2017 dengan judul "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur" hasil penelitian : Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.
- 2.) Arik Irwanti 2016 dengan judul "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada BTM Lima Satu Sejahtera Jepara" hasil penelitian: Berperannya variabel reward (penghargaan) di dalam BTM Lisa Sejahtera memeberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel punishment (hukuman)
- 3.) Winda Sri Astuti¹⁾, Herman Sjahrudin²⁾, Susenohadi Purnomo³⁾ 2018 dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hasamitra Makassar" hasil penelitian : Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian Reward

dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makasar.

- 4.) Galih Dwi Koencoro dkk, 2013 dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Survei pada Karyawan PT.INKA)” hasil penelitian : Bahwa reward memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan dengan punishment dalam mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Lisa Sejhtera Jepara
- 5.) Pradipha Wisnu Wibisono 2015 dengan judul : “Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation terhadap Fraud” hasil penelitian : Karyawan cenderung akan menghindari atau tidak melakukan tindakan Fraud pada saat perusahaan memiliki kebijakan reward dan Punishment terkait Fraud.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penelitian merujuk pada Variabel Independen Perpengaruh pada Variabel Dependenden. Berikut kerangka pemikiran :

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif yang diartikan menurut Sugiyono (2013:13) :

“Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a.) Data Primer

Data primer menurut Marsudi W. Kisworo (2017:107) : “Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data. Data primer disebut juga sebagai data asli atau baru yang memiliki sifat up to date”. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini antara lain :

1.) Wawancara

Menurut Marsudi W. Kisworo (2017:121) : “Wawancara merupakan proses pencarian data untuk tujuan penelitian melalui tanya-jawab pendapat, pandangan, pengamatan seseorang, sambil menatap muka antara pewawancara dengan responden atau narasumber.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Bapak Martin Nandung.S.Sos, M.Si selaku kepala satuan dan beberapa staff dan anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

2.) Koesioner

Koesioner atau Angket Menurut Marsudi W. Kisworo (2017:123) : “Koesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk mendapatkan respon sesuai dengan permintaan pengguna”.

Dalam penelitian ini Koesioner akan dibagikan kepada responden yaitu ASN pada Sat.Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

b. Data Sekunder

Menurut Marsudi W. Kisworo (2017:107) : “Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada dan pada umumnya data sekunder sudah siap pakai dan dapat diperoleh dari berbagai sumber”. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data-data yang sudah siap pakai yang bersumber langsung dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

H. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:215) : “Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relative kecil, oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 76 orang pegawai (ASN) menjadi sampel dalam penelitian.

I . Alat Analisis

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Menurut Sugiyono (2016:267) : “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (Jawaban Responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Kriteria keputusannya adalah jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan dalam koefisien dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka koefisien dinyatakan tidak valid. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan angka korelasi r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 1% .

b. Reliabilitas

Menurut Susan Stainback Sugiyono (2016:267) : “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama pula”. Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* maka suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (r_{II}) > 0,6. Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{II} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma_1^2 \sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terhadap data yang digunakan untuk analisis regresi berganda.

a. Uji Normalitas

Menurut Dwi Priyatno (2009:40) : “Untuk melakukan analisis parametrik seperti independen simple t test, uji korelasi dan sebagainya, syaratnya adalah data harus berdistribusi normal”. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- Sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Irwan gani dan Siti Amalia (2018:160) : “Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterorkedestisitas”. Uji *Heteroskedastisitas* dilakukan dengan dengan uji Glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variable independen dengan persamaan regresi : $|U_t| = a + BX_t + v$

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Irwan gani dan Siti Amalia (2018:152) : “*Multikolinieritas* artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna”. Tujuan uji *Multikolonieritas* adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala *multikolinieritas*.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dibagi menjadi dua cara yakni :

Melihat dari *Tolerance* :

- Jika nilai toleran lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.
- Jika nilai toleran lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji

Menilai nilai VIF (Variance Inflation Factor).

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap datayang diuji.
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

3. Uji Regresi Berganda

Menurut Syofian Siregar (2018:301) : “Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Penerapan metode regresi berganda digunakan apabila variabel independen lebih dari satu”.

Dalam penelitian ini akan menganalisis dan mengukur besarnya pengaruh variabel reward dan variabel punishment terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut menurut Menurut Syofian Siregar (2018:301) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

Keterangan :

Y : Nilai Prediksi dari Y

a : Bilangan konsta

b_1, b_2, \dots, b_k : Koefisien Variabel bebas

X1, X2 : Independen

Berikut beberapa syarat yang harus dipenuhi saat analisis regresi berganda digunakan :

- Jumlah variabel bebas adalah 2 atau lebih
- Nilai residual harus berdistribusi normal
- Terdapat hubungan yang linier
- Tidak terjadi gejala heteroskedestitas

4. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2012 : 337) : “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$. Dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber:Syofian (2012:337)

Keterangan :

n = JumlahP data (Responden)

x = Variabel bebas (Kompensasi)

y = variabel terikat (Komitmen Organisasional)

5. Uji koefisien determinasi (R^2)

Menurut Sofyan Siregar (2012 : 338) : “Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Oleh sebab itu, koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel reward dan punishment dalam mempengaruhi kinerja pegawai Polisi Pamong Praja .

6. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:134) “ Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.” Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Oleh karena itu uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang. Tahap-tahap dalam uji F adalah membuat hipotesis kemudian dilanjutkan dengan membandingkan F hasil hitung dengan F tabel. Kriteria yang dapat diambil yakni : jika uji F hitung $>$ F tabel maka H_a diterima dan H_o diterima.

Adapun hipotesis yang diajukan pada uji F ini adalah sebagai berikut :

H_o : *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

H_a : *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang.

b. Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut : $H_0 : b_i = 0$ $H_A : b_i \neq 0$

Tahap-tahap dalam uji t adalah membuat suatu hipotesis kemudian dilanjutkan dengan membandingkan t hasil dengan t tabel. Kriteria keputusan dapat diambil mengacu pada kriteria : jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapaun hipotesis yang diajukan untuk dalam uji t ini adalah sebagai berikut :

- Variabel *Reward* (X1)

H_0 : *Reward* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang

H_a : *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang

- Variabel *Punishment* (X2)

H_0 : *Punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang

H_a : *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Reward

Menurut Nugroho (2006:5) *Reward* adalah : “ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”

Menurut Eni Nurmiyati (2008) : “*Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan”. Menurut Galih Dwi Koencoro, ddk (2013) : “*Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja”. Dengan kata lain *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan timbal balik positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang dicapai oleh karyawan.

Ivancevich et.al (2007:227) mengemukakan bahwa dalam penetapan dan pelaksanaan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu:

1. Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar misalnya makan, tempat tinggal dan pakaian.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.
3. Proses dimana penghargaan di distribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminimalkan persepsi ketidakadilan dalam sistem pemberian penghargaan.

4. Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya. Tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif.

Menurut Ivancevich et.al (2007) *reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1. *Reward Instrinsik*

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

- a) Penyelesaian (Completion)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

- b) Pencapaian (Achievement)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

- c) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

- d) Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2. *Reward Ekstrinsik*

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan,bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial,asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

Baik *reward* intrinsik maupun *reward* ekstinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan (Ivancevich et.al, 2007;

Carrel et.al, 1995 dalam Gugup Kismono, 2010; Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009) yaitu:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- 5) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- 6) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan

Karyawan tentunya menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti pegawai tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif sehingga di antara karyawan dan perusahaan atau instansi mendapatkan keuntungan yang sama.

B. Punishment

Menurut Mangkunegara (2000:130) : “*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) : “*Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2007:186).

Dari pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Punishment merupakan bagian dari peringatan atau hukuman serta pendisiplinan bagi

karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau instansi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja serta menimbulkan efek jera bagi pelanggar serta karyawan lainnya. Jika Reward merupakan hal positif maka Punishment merupakan sesuatu yang negatif dalam arti dalam sisi seorang pelanggar yang harus dihukum setelah dirinya melakukan kejahatan atau pelanggaran. Maka dari itu punishment merupakan bentuk negatif tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak maka dapat menjadi pemacu semangat bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Purwanto,2009) Secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Punishment Preventif

Menurut Purwanto (2006:189) : “*Punishment preventif* yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran”. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran). Dengan demikian *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *punishment preventif* adalah :

- a) Tata Tertib
- b) Anjuran dan Perintah
- c) Larangan
- d) Paksaan
- e) Disiplin

2. Punishment Represif

Menurut Purwanto (2006:189) : “*Punishment represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan”. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment represif* yaitu :

- a) Pemberitahuan
- b) Teguran
- c) Peringatan
- d) Hukuman.

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto MP (1993:238) sebagai berikut :

- a. Teori Pembalasan
Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).
- b. Teori Perbaikan
Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.
- c. Teori Perlindungan
Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh pelanggar.
- d. Teori Ganti Rugi
Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah di derita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.
- e. Teori Menakut-nakuti
Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

C. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) : “bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Menurut Hasibuan (2007:105) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan, kinerja seseorang juga dapat mengalami peningkatan maupun penurunan.

Indikator kinerja terdiri dari indikator kualitatif dan kuantitatif yang dapat menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan atau instansi dan perseorangan apakah terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ataupun sebaliknya.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Berikut adalah penjabarannya :

- a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban perusahaan kepada karyawannya.
- d. Sikap, Perilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

D. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan maka penulis menyertakan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu:

Arik Irawanti (2016) dalam penelitian “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan BTM Lima Satu Sejahtera (JEPARA)”, mengatakan bahwa berperannya variabel Reward (penghargaan) di dalam BMT Lisa Sejahtera memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu BMT Lisa Sejahtera Jepara perlu meninjau ulang pemberian Reward (penghargaan) yang ada di BTM Lita Sejahtera agar dapat berfungsi secara maksimal, sementara itu berperannya variabel Punishment (teguran/sanksi) di dalam BMT Lisa Sejahtera Jepara tidak terlalu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, oleh Karena itu BMT Lisa Sejahtera Jepara sebaiknya memperbaharui sistem penerapan Punishment agar karyawan dapat bekerja secara maksimal

Galih Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieg dan Heru Susilo (2012) dalam penelitian “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja pada PT.INKA (Persero) Madiun”, mengatakan bahwa Reward dan Punishment yang diterapkan di PT.INKA (Persero) dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Sistem reward yang mencakup syarat untuk mendapatkan reward, jenis reward yang diberikan dan waktu pemberian sebaiknya harus dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan agar karyawan juga memiliki pengetahuan tentang system reward perusahaan.

Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau dalam penelitian "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur" mengatakan bahwa bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel reward terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kab. Kutai Timur. Pemberian reward yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Sementara itu Pemberian punishment secara tepat kepada pegawai yang melakukan kesalahan maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para pegawai akan semakin meningkat.

Dari hasil penelitian terdahulu bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai terdapat alasan penulis memilih indikator yaitu reward dan punishment karena dilihat dari penelitian sebelumnya bahwa tidak semua penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan secara bersama-sama. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dan menguji kembali variabel dependen antara lain reward dan punishment pada objek penelitian yang berbeda. Lokasi penelitian dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang yang dalam penelitian ini menjadi objek penelitian yaitu seluruh seluruh pegawai atau (Aparatur Sipil Negara) pada Satuan Polisi Pamong Praja yang berjumlah 76 orang. Dalam penelitian ini

penulis ingin meneliti lebih lanjut penerapan sistem reward dan punishment di Satuan Polisi Pamong Praja dikarenakan adanya fenomena 3 orang pegawai yang di keluarkan, kemudian tingkat absensi yang tinggi serta kinerja pegawai yang mengalami penurunan pada tahun terakhir maka di khawatirkan terdapat masalah pada penerapan reward dan punishment.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Satpol PP

Sejarah Polisi Pamong Praja didirikan di Yogyakarta pada tanggal 3 maret 1950 moto Praja WIBAWA, untuh mewadahi sebagian ketugasan pemerintah daerah. Sebenarnya ketugasan ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan dimana diawali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, dibentuklah Datasemen Polissi sebagai penjaga keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan surat perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat. Pada tanggal 10 Desember 1948, lembaga ini berubah menjadi Datasemen Polisi Pamong Praja. Di Jawa dan Madura Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950. Inilah awal mula terbentuknya Satpol PP di seluruh Indonesia.

B. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang

Satuan Polisi Pamong Praja berdiri di Kabupaten Sintang sejak tahun 1960 yang merupakan sub.bidang Tata Pemerintahan (Tapem) pada Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Sintang yang ber alamat di Jl.Pangeran Muda yang bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan tugas perangkat daerah untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah dan peraturan bupati. Kepala bagian yang menjabat pada saat itu adalah Bpk.Abdurani. Kemudian pada tahun 2009 Satpol PP mulai

berdiri sendiri menjadi satu badan dan mempunyai gedung sendiri yang beralamat di JL.Pangeran Muda tepatnya di samping Rumah Dinas Bupati Sintang yang pada saat itu menjadi kepala kantor Satpol PP adalah Bpk.Masudi. Dikarenakan Kantor yang terakhir ini memiliki gedung yang tidak cukup besar oleh karena itu pada tahun 2010 Kantor Satuan Polisi Pamong Praja pindah kembali di alamat Jl.Dr wahidin dan di alamat ini berjalan dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2017.

Pada tahun 2018 kantor Satpol PP pindah ke alamat Jl. PKP Mujahidin menempati yang dulunya kantor KPU dan pada saat perpindahan tersebut Damkar di rekrut menjadi salah satu Bidang di Satuan Polisi Pamong Praja. Untuk mengetahui bidang lainnya yang terdapat di Satuan Polisi Pamong praja untuk itu berikut adalah jabatan dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja :

1. Kepala Satuan
2. Sekretaris terdiri dari :
 - a. Sub bagian umum dan program
 - b. Sub bagian aparatur dan umum
 - c. Sub bagian perlengkapan
3. Bidang penegakan perundang-undangan daerah, terdiri dari :
 - a. Seksi Pengawasan dan penyuluhan
 - b. Seksi penyelidikan dan penyidikan
4. Bidang ketentraman dan ketertiban umum
 - a. Seksi operasi, pengendalian dan kerjasama

- b. Seksi pengamanan dan pengawalan
5. Bidang pembinaan Sumber Daya Aparatur dan perlindungan masyarakat, terdiri dari :
- a. Seksi pengembangan kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - b. Seksi perlindungan masyarakat
6. Bidang Pemadam Kebakaran, terdiri dari :
- a. Seksi pencegahan dan penanganan kebakaran
 - b. Seksi sarana dan prasarana
7. Kelompok Jabatan Fungsional

C. Kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja

1. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan unsur perangkat pemerintahan daerah dipimpin oleh Kepala Satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan bidang kewenangannya
2. Sekretariat dan Bidang masing-masing di pimpin oleh sekretaris dan kepala bidang kewenangannya .
3. Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab keada Sekretaris
4. Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

D. Tugas Pokok Dan Fungsi Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas pokok menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan

ketentraman dan ketertiban umum, pembinaan sumber daya aparatur dan perlindungan masyarakat serta pemadam kebakaran.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat sertapemadam kebakaran.
2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat sertapemadam kebakaran.
3. Pelaksanaan Kebijakan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat sertapemadam kebakaran.
4. Pelaksanaan koodinasi Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat sertapemadam kebakaran dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negri Sipil (PPNS) dan/ atau aparatur lainnya
5. Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan serta pembinaan fisik dan mental aparatur dalam upaya meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur.

6. Pembinaan, pengawasan dan penyuluhan terhadap warga masyarakat, aparatur dan / atau badan hukum agar mematuhi dan mentaati peraturan perundang-undangan daerah.
7. Pelaksanaan kertiban, penindakan dan pemeriksaan warga masyarakat atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertban umum serta melanggar peraturan perundang-undangan daerah.
8. Pelaksanaan pengamanan objek-objek vital pemerintah daerah dan pejabat atau tamu Very Important Person (VIP) pemerintah daerah.
9. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, humas dan arsip di Satuan Polisi Pamong Praja.
10. Pelaksanaan pencegahan, pengendalian dan penanganan bahaya kebakaran.
11. Pelaksanaan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi.
12. Pelaksanaan standar pelayanan minimal (SPM) dibidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat serta pemadam kebakaran.
13. Penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah Satuan Polisi Pamong Praja.
14. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

E. Visi dan Misi

Visi Satuan Polisi Pamong Praja adalah “Mewujudkan masyarakat yang tentram, tertib dan nyaman”.

Misi Satuan Polisi Pamong Praja adalah :

1. Meningkatkan kinerja aparatur dan sarana penunjang
2. Meningkatkan koordinasi, kerjasama, fasilitas dan pengawasan terhadap masyarakat dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat
3. Meningkatkan peran masyarakat dan menjaga ketentraman masyarakat dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

F. Lambang Satol PP

Gambar 3.1
Lambang Satuan Polisi Pamong Praja



Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja 2019

Setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja diwajibkan mengenakan atribut lambing Satuan Polisi Pamong Praja yang diletakkan di lengan kanan atas. Lambang dengan warna dasar biru yang berarti Negara Kesatuan Republik Indonesia bahari ini memiliki berbagai arti. Lambang Satuan Polisi Pamong Praja berbentuk tameng atau perisai yang berfungsi sebagai pengayom masyarakat dengan melaksanakan fungsi menciptakan ketertiban

umum diwilayahnya, gambar yang berbentuk seperti kemudi kapal memiliki arti sebagai pembantu kepala daerah wilayah dalam menentukan arah dan tujuan pengabdian kepada bangsa dan negara, warna putih berarti suci, sementara gambar yang berbentuk bunga melati berwarna kuning disebut kusuma bangsa, yang berarti seorang polisi pamong praja agar memberikan keteladanan terhadap anggota masyarakat dalam hal menegakkan disiplin nasional.

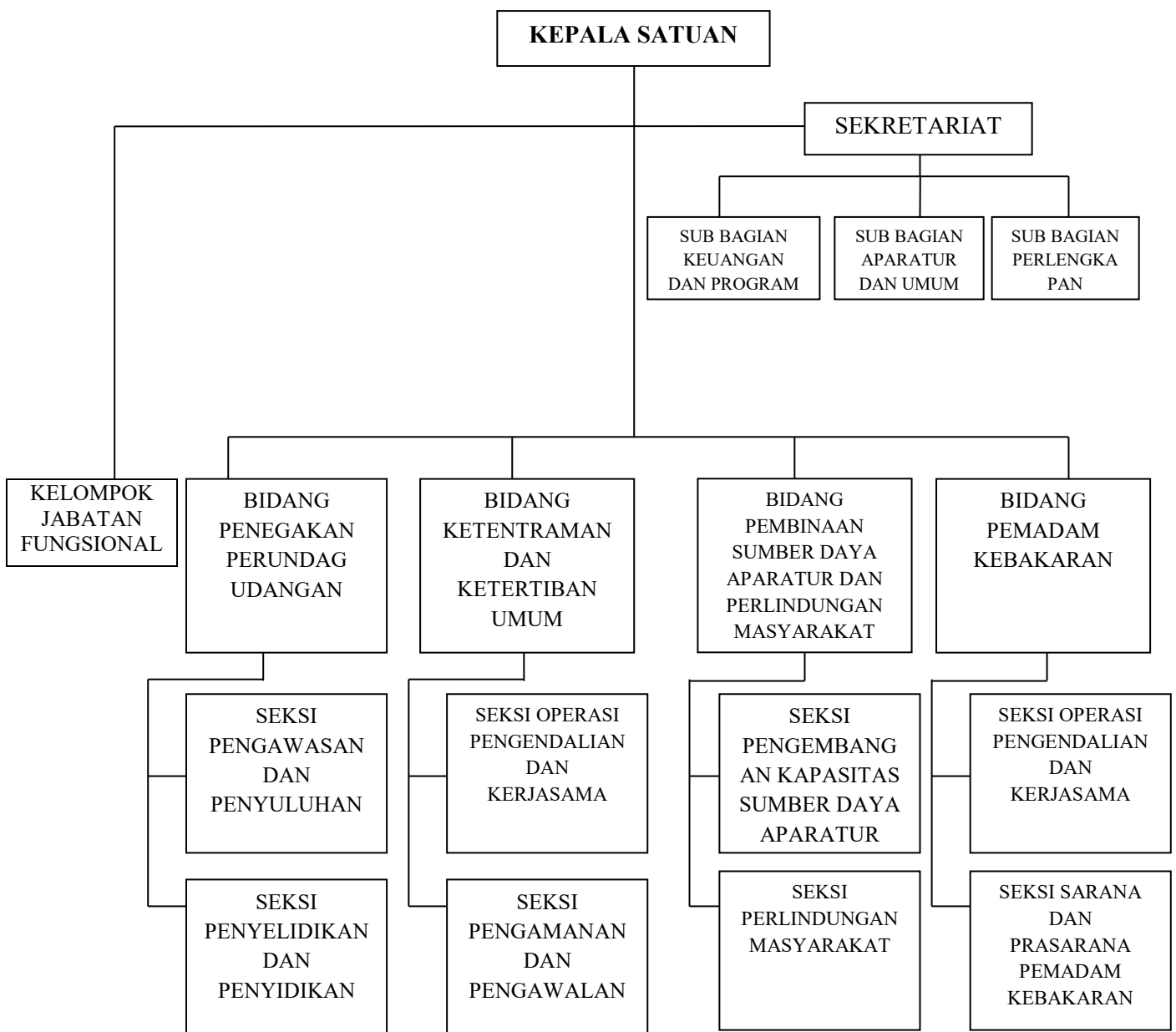
Kuning berarti keanggunan, gambar padi dan kapas memiliki arti yang berbeda. Padi yang berjumlah 45 butir artinya seorang polisi pamong praja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selalu berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 45. Sementara kapas berarti panca prasetya korpri yang bermakna seorang polisi pamong praja dalam berperilaku dan berbicara selalu berpedoman pada sumpah Prasetya Korpri. Sehelai pita bertuliskan praja wibawa memiliki makna bahwa polisi pamong praja harus dapat menjadi pengayom dan penegak bangsa. Tinta merah berarti berani. Dan angka 1950 menandakan bahwa polisi pamong praja lahir pada tahun 1950.

G. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, perusahaan, atau pun instansi. Struktur organisasi yang baik harus mampu menggambarkan dengan jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap pegawai. Artinya suatu perangkat pemerintahan dikatakan baik apabila dapat memisahkan fungsi dan wewenang dengan baik dengan

adanya orang-orang yang tepat didalamnya. Berikut struktur organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang.

Gambar 3.2
Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang



Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja 2019

H. Job Description

1. Kepala Satuan mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan di bidang penegakan perda dan perkada, Penyelenggaraan Ketentraman dan ketertiban umum.
2. Sekretariat mempunyai tugas pokok membantu Kepala Satuan dalam bidang administrasi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, arsip, perlengkapan serta penyusunan program kegiatan.
 - a. Sub Bagian Keuangan dan Program mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan penatausahaan keuangan dan perbendaharaan, pelaporan keuangan, menyusun rencana dan program kerja serta laporan kinerja
 - b. Sub Bagian Aparatur dan Umum mempunyai tugas utama melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dan urusan administrasi kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja.
 - c. Sub Bagian Perlengkapan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan perlengkapan yang meliputi perencanaan, pengadaan, penyampaian, penyaluran dan pemeliharaan barang inventaris serta melaksanakan inventarisasi, pembukuan dan pelaporan barang milik daerah yang berada pada Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah

Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Sataun merumuskan kebijakan teknis dalam

melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan serta penyidikan terhadap penegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

- a. Seksi Pengawasan dan Penyuluhan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan tentang penegakan penegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.
- b. Seksi Penyidikan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyelidikan dan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

4. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum

Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas membantu Kepala Satuan merumuskan bahan kebijakan teknis dan melaksanakan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kabupaten Sintang.

- a. Seksi Operasi, Pengendalian dan Kerjasama mempunyai tugas melaksanakan kegiatan oprasional dan pengendalian penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, melaksanakan kerjasama dengan instansi terkait, sesuai Peraturan Perundang-undangan.
- b. Seksi Pengamanan dan pengawalan mempunyai tugas melaksanakan melaksanakan pengamanan objek-objek vital pemerintah daerah, membantu pengamanan aksi unjuk rasa, demonstrasi dan kerusuhan sosial serta melaksanakan pengawalan dan pengamanan terhadap

Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dan pejabat Very Important Person (VIP) yang berkunjung ke Kabupaten Sintang.

5. Bidang Pembinaan Sumber Daya Aparatur dan Perlindungan Masyarakat.

Bidang Pembinaan Sumber Daya Aparatur dan Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas membantu Kepala Satuan merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan pengembangan kapasitas Sumber Daya Aparatur dan perlindungan masyarakat.

- a. Seksi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kapasitas sumber daya aparatur meliputi pendidikan dan pelatihan, kursus, kesempatan, peraturan baris berbaris (PBB).
- b. Seksi Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan pengembangan potensi Satuan Perlindungan Masyarakat Sesuai Peraturan Perundang undangan.

6. Bidang Pemadam Kebakaran

Bidang Pemadam Kebakaran mempunyai tugas membantu Kepala Satuan Merumuskan kebijakan teknis di bidang pencegahan, pengendalian dan penanganan bahaya kebakaran.

- a. Seksi pencegahan dan Penanganan Kebakaran mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan mengarahkan satuan tugas pemadam kebakaran dalam menganggulangi musibah kebakaran serta

melakukan koordinasi, fasilitas dan bimbingan teknis di bidang penanganan kebakaran dan upaya pencegahan kebakaran.

- b. Seksi Sarana dan Prasarana Pemadam Kebakaran mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan peralatan serta memelihara sarana dan prasarana pemadam kebakaran.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.

I. Wewenang, Hak, dan Kewajiban

1. Polisi Pamong Praja memiliki wewenang :
 - a. Menertibkan dan menindak warga masyarakat dan / atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum.
 - b. Melakukan pemeriksaan terhadap warga masyarakat dan /atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas perda dan perkara.
 - c. Melakukan tindakan refresif non yustisial terhadap warga masyarakat dan/atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.
2. Polisi Pamong Praja mempunyai hak kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil dan mendapat fasilitas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Dalam melaksanakan tugas Polisi Pamong Praja wajib :
 - a. Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia dan norma-norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat.
 - b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketentraman dan ketertiban umum.
 - c. Melaporkan kepada Kepolisian Negara atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana
 - d. Menyerahkan kepada penyidik Pegawai Negeri Sipil atas ditemukannya atau patut di duga adanya pelanggaran terhadap Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam penelitian ini merupakan gambaran secara umum kondisi dari responden. Karakteristik dari responden didapat dari hasil penyebaran koesioner kepada 76 orang pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Sintang. Karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Pria	67	88%
2	Wanita	9	12%
	Total	76	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari table 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar (88%) pegawai Satuan Polisi Pamong Praja berjenis kelamin pria dan sebgaiian kecil (12%) pegawai berjenis kelamin wanita. Besarnya jumlah pria dibandingkan wanita ini disebabkan karena resiko kerja yang tinggi dilapangan sehingga pegawai wanita hanya akan menangani masalah-masalah ketertiban yang menyangkut keluarga di masyarakat ataupun

menjadi staff di kantor, sedangkan pegawai pria akan turun langsung kelapangan saat terjadi kericuhan di masyarakat.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah responden	Persentase %
1	30-40	17	22%
2	41-46	21	28%
3	47-56	33	44%
4	57-60	5	6%
	Total	76	100%

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar (44%) pegawai Satuan Polisi Pamong Praja berusia 47-56 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran umum mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
1	SLTA /Sederajat	46	60%
2	Sarjana S1	19	25%
3	Sarjana S2	11	15%
	Total	76	100%

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 4.3 dapat diketahui sebagian besar (60%) tingkat pendidikan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja adalah SLTA/Sederajat dan jumlah terkecil 15% dengan tingkat pendidikan S2. Banyaknya persentase pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA disebabkan karena biasanya pegawai yang sudah berumur enggan untuk melanjutkan pendidikan nya ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Jabatan Responden

Untuk mengetahui jabatan responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Jabatan Responden

No	Jabatan Responden	Jumlah Responden	Persentase %
1	Kepala Satuan Polisi Pamong Paja	1	1%
2	Kabid Penegakan UU	1	1%
3	Kabid Pembinaan Sumber Daya Aparatur dan LINMAS	1	1%
4	Kabid Pemadam Kebakaran	1	1%
5	Kasubbag Perlengkapan	1	1%
6	Kasubbag Aparatur dan Umum	1	1%
7	Kasubbag Keuangan dan Program	1	1%
8	Kasi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1	1%
9	Kasi Perlindungan Masyarakat	1	1%
10	Kasi Operasi Pengendalian dan Kerjasama	1	1%
11	Kasi Pencegahan dan Penanganan Kebakaran	1	1%
12	Kasi Pengamanan dan Pengawasan	1	1%

13	Fungsional Umum	31	44%
14	Fungsional Polisi Pamong Praja	17	23%
15	Polisi Pamong Praja	13	18%
16	Anggota pemadam Kebakaran	3	3%
	Total	76	100%

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai dari Satuan Polisi Pamong Praja adalah Kepala satuan, Kabid, Kasubbag, Kasi dan dengan jumlah tertinggi adalah pegawai pada jabatan Fungsional umum yakni sebesar (44%) hal ini dikarenakan kebanyakan anggota pemadam kebakaran dan anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang berstatus honorer.

5. Masa Kerja Responden

Untuk Mengetahui Masa Kerja Responden yang merupakan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase%
1	5-10	19	25%
2	11-16	31	41%
3	17-22	4	6%
4	23-28	13	17%
5	29-34	9	11%
	Total	76	100%

Sumber : Data Olahan 2019

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat masa kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sebagian besar (41%) yaitu kisaran 11-15 tahun hal ini

dikarenakan kebanyakan ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang adalah pegawai lama yang mempertahankan loyalitasnya terhadap Satuan Polisi Pamong pra ja dan semakin lama masa kerja akan berpengaruh pada insentif yang mereka dapatkan.

6. Pendapatan Responden

Gambaran umum mengenai pendapatan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Pendapatan Pesponden

No	Pendapatan Responden	Jumlah Responden	Presentase%
1	Rp.3.000.000 – Rp.4.999.999	7	9%
2	Rp.5.000.000 – Rp.6.999.999	49	64%
3	Rp.7.000.000 – Rp.8000.000	20	26%
	Total	76	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 4.6 menunjukkan tingkat pendapatan responden sebagian besar (64%) berpenghasilan Rp.5.000.000 – Rp.6.999.999. Tingkat pendapatan respoden ini dipengaruhi oleh masa kerja, jabatan serta golongan pegawai itu sendiri.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully*

measure the phenomenon). Teknik yang digunakan uji validitas adalah korelasi *Product Moment*.

Hasil uji validitas instrument variable bebas yaitu *Reward* (X1) dapat dilihat pada tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Reward (X1)

No	Item (Pertanyaan)	Nilai r Hitung	r Tabel (1%)	Kesimpulan
1	X1.1	0,700	0,187	Valid
2	X1.2	0,808	0,187	Valid
3	X1.3	0,575	0,187	Valid
4	X1.4	0,821	0,187	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Keterangan : **) Valid pada tingkat Signifikansi 1%

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrument Reward menunjukkan bahwa korelasi semua item pertanyaan dengan skor total r_{hitung} menunjukkan hasil yang lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 1%. Item yang memiliki tingkat korelasi tertinggi adalah item X1.2 dengan skor 0,808 Sedangkan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah item X1.3 dengan nilai korelasi 0,575.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Punishment (X2)

No	Item (Pertanyaan)	Nilai r Hitung	r Tabel (1%)	Kesimpulan
1	X2.1	0,552	0,187	Valid
2	X2.2	0,489	0,187	Valid

3	X2.3	0,690	0,187	Valid
4	X2.4	0,389	0,187	Valid
5	X2.5	0,421	0,187	Valid
6	X2.6	0,652	0,187	Valid
7	X2.7	0,806	0,187	Valid
8	X2.8	0,601	0,187	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

*Keterangan : **) Valid pada tingkat Signifikansi 1% dan*

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrument Punishment menunjukkan bahwa korelasi semua item pertanyaan dengan skor total r_{hitung} menunjukkan hasil yang lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 1%. Item yang memiliki tingkat korelasi tertinggi adalah item X2.7 dengan skor 0,806 Sedangkan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah item X2.4 dengan nilai korelasi 0,389.

Sedangkan hasil uji validitas instrument Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

No	Item (Pertanyaan)	Nilai r Hitung	r Tabel (1%)	Kesimpulan
1	Y1	0,592	0,187	Valid
2	Y2	0,594	0,187	Valid
3	Y3	0,616	0,187	Valid
4	Y4	0,529	0,187	Valid
5	Y5	0,558	0,187	Valid
6	Y6	0,679	0,187	Valid
7	Y7	0,612	0,187	Valid
8	Y8	0,764	0,187	Valid

9	Y9	0,583	0,187	Valid
10	Y10	0,421	0,187	Valid
11	Y11	0,805	0,187	Valid
12	Y12	0,753	0,187	Valid
13	Y13	0,690	0,187	Valid
14	Y14	0,552	0,187	Valid
15	Y15	0,488	0,187	Valid
16	Y16	0,539	0,187	Valid
17	Y17	0,474	0,187	Valid
18	Y19	0,725	0,187	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

*Keterangan : **) Valid pada tingkat Signifiknasi 1% dan*

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrument Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja menunjukkan bahwa korelasi antara semua item r_{hitung} menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 1%. Item yang memiliki korelasi tertinggi adalah item Y.11 dengan angka korelasi 0,805, sedangkan item yang memiliki tingkat korelasi terendah adalah item Y.10 dengan angka korelasi 0,421

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* maka suatu instrument penelitian dikatakan reliable, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Untuk menguji

Reliabilitas pada item pertanyaan dalam variable Reward dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil uji Reliabilitas dalam Variabel Reward (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	4

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrument *reward* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,709 nilai tersebut di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pengukuran variabel X1 (reward) dari koesioner adalah variabel dan koesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan koesioner handal.

Untuk uji Realiabilitas variabel *Punishment* (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Punishment (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	8

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrument *punishment* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar

0,708 nilai tersebut di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pengukuran variabel X2 (*punishment*) dari koesioner adalah variabel dan koesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan koesioner handal.

Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	18

Sumber : Data Olahan, 2019

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji Instrumen untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai *Cronbach' Alpha* adalah sebesar 0,751 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,06. Dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dan koesioner dalam penelitian ini baik variabel X1, X2, dan Y reabel serta koesioner dinyatakan handal.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data yaitu salah satunya dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan uji

normalitas data. Hasil uji normalitas pada sistem spss dapat dilihat pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil Estimasi Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.06960874
	Absolute	.082
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.688

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.13 di atas diketahui nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari taraf signifikansi dan nilai signifikansi $0,688 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

1. Uji Heteroskedestisitas

Uji *heteroskedestisitas* berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variansi dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya, dasar pengambilan keputusan dalam metode ini adalah:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedestisitas

- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi heterokedestisitas

Berikut hasil Uji *heterokedestisitas* menggunakan metode *Rank Spearman*:

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Uji Heteroskedestisitas

		Correlations		
		Reward	Punishment	Unstandardized Residual
Reward	Correlation Coefficient	1.000	.769**	.095
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.417
	N	76	76	76
Punishment	Correlation Coefficient	.769**	1.000	.017
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.885
	N	76	76	76
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.095	.017	1.000
	Sig. (2-tailed)	.417	.885	.
	N	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa pada variabel reward dan punishment tidak terjadi heteroskedestisitas dikarenakan nilai signifikansi variabel reward lebih besar dari 0,05 ($0,417 > 0,05$) dan pada variabel punishment nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,885 > 0,05$).

1. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan program spss dapat dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Reward	.436	2.292
Punishment	.436	2.292

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala Multikolonieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

D. Regresi Linier Berganda

Hasil uji statistic regresi linier berganda berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat diringkas seperti yang terdapat pada tabel 4.16 :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.730	.827		.883	.380
1 Reward	.460	.163	.332	2.819	.006
Punishment	.302	.176	.202	1.712	.091

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,730 + 0,460 X_1 + 0,302X_2$$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (α) sebesar 0,730, artinya jika variabel *reward* dan *punishment* (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebesar 0,730
- b. Nilai koefisien regresi *reward* adalah 0,460, artinya jika variabel *reward* (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat sebesar 0,460. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai.
- c. Nilai koefisien regresi *punishment* adalah 0,302, artinya jika variabel *punishment* (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat sebesar 0,320. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *punishment* yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai.

E. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Hasil nilai koefisien Korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 :

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.192	.60548

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa R (korelasi) yang diperoleh sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan hubungan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,462. Nilai ini berada di interval koefisien 0,40 – 0,5999 yang bearti tingkat hubungan sedang.

Sedangkan hasil atau nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 adalah sebesar 0,214 yang bearti bahwa variabel *reward* dan *punishment* berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang adalah sebesar (0,214 x 100%) 21,4% dan 78,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Pengaruh secara simultan)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung dan Ftabel. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model regresi tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama. Dengan menilai Ftabel sebagai berikut $F_{tabel} = f(k; n) F=(2; 76 - 3)$, $F_{tabel} =(2;73) =3,12$ dengan nilai signifikansi 5%.

Untuk mendapatkan Fhitung dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.278	2	3.639	9.926	.000 ^b
Residual	26.762	73	.367		
Total	34.039	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 9,926 dengan nilai Ftabel sebesar 3,12 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $9,926 > 3,12$. Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward dan Punishment secara bersama sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang

2. Uji t (Pengaruh Secara Parsial)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri.

Hasil pengujian Uji Parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.730	.827		.883	.380
1 Reward	.460	.163	.332	2.819	.006
Punishment	.302	.176	.202	1.712	.091

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 dengan mengamati baris, kolom t dan sig, bisa dijelaskan bahwa :

1. Variabel *reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang. Hal ini terlihat dari nilai t tabel $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 76-4-1) = t(0,025; 71) = 1,99394$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,819 > 1,99394$), maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang secara parsial diterima.
2. Variabel Punishment (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang. Pada Tabel.2.17 dapat dilihat bahwa dari nilai t tabel $= t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 71) = 1,99394$ Berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $1,712 < 1,99394$ maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang secara parsial diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, fakta dan analisis pada perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang berjenis kelamin pria, rentang usia 47-56 tahun dengan tingkat pendidikan S1, jabatan terbanyak adalah jabatan Fungsional, dengan rata-rata penghasilan sebagian besar Rp.5.000.000 – Rp. 6.000.000, memiliki masa kerja 10-15 tahun.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa reward dan punishment secara bersama sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang, faktor yang menjelaskan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang adalah karena pada nilai Fhitung sebesar 9,926 dengan nilai Ftabel sebesar 3,12 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $9,926 > 3,12$. Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semakin baik reward dan punishment pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Selain itu berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di dapat hasil bahwa variabel reward dan punishment berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang

adalah sebesar 21,4 % dan 78,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini.

4. Dalam Penelitian ini variabel *reward* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang. Hal ini terlihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,819 > 1,99394$), maka H_a diterima dan H_o ditolak bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang diterima. Sedangkan untuk variabel *Punishment* (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $1,712 < 1,99394$.

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang, maka penulis dapat memberikan saran untuk instansi yang menjadi objek penelitian dan untuk peneliti selanjutnya :

1. Karena reward lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan punishment, maka sebaiknya Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang dapat lebih memperhatikan lagi pemberian reward terutama berupa promosi jabatan untuk lebih memotivasi pegawai serta menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Sistem pemberian *reward* yang mencakup syarat untuk mendapatkan *reward*, jenis *reward*, dan waktu pemberian sebaiknya juga dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh pegawai agar pegawai juga memiliki pengetahuan tentang sistem pemberian reward yang terdapat di Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Satuan Polisi Pamong Praja dapat melakukan tinjauan dalam pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai apakah reward yang diberikan sudah layak sebagai tambahan penghasilan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab serta beban kerja pegawai,
4. Sebaiknya kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Sintang membuat Tata tertib yang di pampang di dinding kantor agar semua pegawai mengetahui dengan jelas larangan-larangan apa saja yang harus mereka hindari.

DAFTAR PUSTAKA

- Age Pamungkas, Dini. 2012. Hubungan Reward dan Punishment dengan tingkat motivasi karyawan dalam mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. **Jurnal Kesehatan Masyarakat**, 2012.. Di kota Semarang Volume1, Nomor2 710-719.
- Buku Panduan Skripsi/Outline Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-teori Sumber Daya Manusia**. Prenadamedia group, Jakarta
- Dhonny Yudha Pratama. 2015. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Cafe Detuik Kab.Bandung). Unicom.id
- Faisal Arif Pratama, Hamidah Nayati Utami, Yuniadi Mayoman. 2015. Pengaruh Imbalan dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**. Vol.22 No. 1 Hal:1-10
- Faizal Hidayat. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. **Skripsi**. Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Galih Dwi Koencoro. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja pada Karyawan PT.INKA. **Jurnal Administrasi Bisnis**, vol. 5 No.2 Hal. 1-8
- Gambaran umum Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang tahun 2016-2019
- Gani, Irwan. 2018. **Alat Analisis Data**. CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Irawanti, Arik. 2016. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada BTM Lima Satu Sejahtera Jepara. **Skripsi**. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Inoy Yudhistya Sulistiono, 2013. Gambaran Asupan Zat Gizi Dan Fisik Mahasiswa Ilmu Keolahragaan, Bandung. **Skripsi**. Universitas Pendidikan Indonesia

- Linggasari Dyah Pramesti, 2018. Hubungan Antra Sikap Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gunung Kidul, Yogyakarta. **Skripsi**. Universitas Dharma Yogyakarta
- Yusuf Hamali, Arif. 2016. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. C APS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Pradipha Wisnu Wibisono. 2015. Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation Terhadap Faud. **Skripsi**. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2009. **Alat Analisis Data**. CV. Andi Offset, Yogyakarta
- R. Dimas Arief Yulianto, 2017. Pengaruh orientasi Etika dan komitmen professional terhadap Whistleblowing pada PT .Pegadaian persero, **Skripsi** Padang.
- Ruslan Mas'ud, LCA.Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau, 2017. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. **Jurnal Reward dan Punishment**. Hal 1-7
- Siregar, Sofyan. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Dengan
- Sufryadi Ricko.2015.Pengaruh Reward dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dengan motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran PekanBaru. **Jom Fekom**.Vol.2 No.1 Hal: 1-15
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Manajemen**. Alfabeta. Bandung
- _____. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Alfabeta. Bandung
- Wahyu Supriyanto, Rini Iswandiri. 2017. Kecenderungan Sivitas Akademika Dalam Memilih Sumber Refrensi Untuk Menyusun Karya Tulis Ilmiah Di Perguruan Tinggi. **Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi**, vol. 13, No. 1, Hal. 79-86
- Winda sri, Heman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Kayawan. **Jurnal Organisasi dan Manajemen**, vol. 1, Hal : 31-46
- W.Kisworo, Marsudi, Iwan Sofian. 2017.**Menulis Karya Ilmiah**. Informatika, Bandung.

LAMPIRAN I
KUESIONER
PENGARUH PELAKSANAAN REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN SINTANG.



Responden yang terhormat,
Saya mahasiswa semester VIII (Delapan) program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang”. Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesediaan anda untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

INTAN NUR AINI

(151310881)

1. Data Pegawai / Responden :

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jabatan :
- d. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- e. Tingkat Pendidikan :
- f. Masa kerja responden :
- g. Penghasilan per bulan :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Dimohon kesediaan saudara untuk membaca dengan cermat pernyataan-pernyataan yang tersedia.
- b. Berilah tanda centang (\surd) pada jawaban yang saudara anggap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- c. Apabila saudara ingin mengubah pilihan yang telah ditandai, berilah tanda sama dengan (=) pada pilihan semula dan kemudian berilah tanda silang pada jawaban yang baru.
- d. Jawaban tidak ada penilaian **Benar atau salah** dan berkisar antaraangka 1 s/d 5 yang menyatakan :
 - 1. Sangat setuju (**SS**) diberi skor 5
 - 2. Setuju (**S**) diberikan skor 4
 - 3. Kurang setuju (**KS**) diberikan skor 3
 - 4. Tidak Setuju (**TS**) diberi skor 2
 - 5. Sangat tidak setuju (**STS**) diberi skor 1

Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda centang/ceklist (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).

A. (X1) REWARD

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Reward Ekstrinsik						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
2	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji setiap bulannya					
3	Saya mendapatkan Promosi Jabatan ketika saya mencapai target					
4	Insentif atau tambahan penghasilan yang diberikan membuat saya terus menerus meningkatkan kinerja					

B. (X2) PUNISHMENT

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Sanksi Preventif						
1	Saya mengetahui dengan jelas apa saja peraturan di Satuan Polisi Pamong Praja					
2	Punishment yang ada menghambat pekerjaan saya					
3	Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan					
4	Saya merasa peraturan di Satuan Polisi Pamong Praja sudah sangat bijak dan adil					

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Sanksi Represif						
1	Atasan akan memberikan teguran atas kesalahan terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi					
2	Pegawai yang melakukan pelanggaran akan mendapatkan sanksi pemotongan hingga pemberhentian tunjangan					
3	Pegawai akan langsung diberikan hukuman setelah terbukti melakukan pelanggaran					
4	Punishment lebih dapat meningkatkan kinerja saya dibandingkan dengan pemberhentian tunjangan					

Variabel Dependen :

A. (Y) Kinerja

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja					
3	Saya merasa tidak nyaman saat bekerja di dalam sebuah tim					
4	Saya merasa risih saat rekan kerja yang lain sering kali meminta bantuan					
5	Saya selalu menjalankan tugas atau pekerjaan hingga tuntas dan mendekati sempurna					

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					

2	Saya selalu mencapai target dalam bertugas					
3	Saya bekerja sama dengan baik untuk dapat melakukan penyelamatan se efektif mungkin					
4	Saya mampu menyelesaikan 2 tugas yang berbeda dalam jangka waktu yang sempit					

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Dalam bekerja saya dapat menggunakan sumber daya dan fasilitas yang diberikan dengan baik					
2	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
3	Saya akan mempertanggung jawabkan kesalahan yang saya lakukan dalam bertugas					
4	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk bisa bertugas sesuai kewajiban saya					

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Sikap						
1	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan disiplin					
2	Beban kerja saya sehari hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Saya suka membantu rekan yang lain saat mereka memerlukan bantuan					
4	Saya bekerja dengan rajin					
5	Saya selalu cermat pada saat menjalankan tugas					

LAMPIRAN II
DOKUMENTASI SAAT WAWANCARA



