

**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.

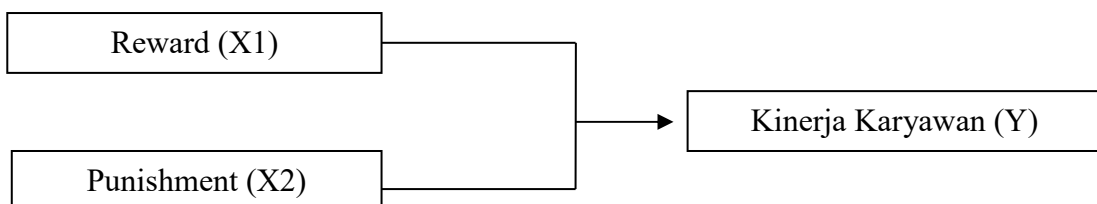
- 1.) Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau 2017 dengan judul "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur" hasil penelitian : Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian Reward dan Punishment 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.

Adapun 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 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



