



## HUBUNGAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN DIVISI KEPEGAWAIAN DI KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM JAKARTA SELATAN

Elisabeth Octaviani

[elisabethalex90@yahoo.com](mailto:elisabethalex90@yahoo.com)

Emma Tampubolon

[emma\\_tampubolon@yahoo.com](mailto:emma_tampubolon@yahoo.com)

Carrolina F.Sembiring

[Carolina.florencia07@gmail.com](mailto:Carolina.florencia07@gmail.com)

### **Abstract**

*Research conducted at the Ministry of Cooperatives and SMEs in South Jakarta to determine the relationship of reward and punishment to employee performance. To find reward and punishment with the performance of employees in the Ministry of Cooperatives and SMEs in South Jakarta. Data obtained through field research and library research, and the distribution of questionnaires. This research was conducted at the personnel division in the Ministry of Cooperatives and SMEs Jl.H.R.Rasuna Kav.3-4 Said in South Jakarta. The research model used in this study ie the method of literature study, field studies and questionnaires conducted systematically in accordance with the purpose of research. Samples in this study were 21 employees. The analytical method used is the T test (partial) and Spearman rank correlation analysis. The results of this study indicate that the variable reward has a positive relationship with employee performance. This has been proven through the test t, where t test results showed that the t value (2.285) > t table (2,093). And the outcome variables punishment also has a positive relationship with the employee's performance as evidenced by t, where t test results showed that the t value (2.216) > t table (2,093) Of the two independent variables most dominant have a relationship with the employee's performance is reward (X1). Advice writer is a variable reward should be considered again in the offering to employees, so that employees who have competence good performance can receive a reward with justice for what he has given to the company because in this study the variable reward also have a positive relationship to the performance of employees.*

## **I. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Namun dalam mencapai tujuan perusahaan pastinya dibutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas agar lebih efisien antara input dan output yang akan dikeluarkan dari perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola secara baik agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kebutuhan dan kemampuan dari organisasi perusahaan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Namun untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas harus didukung dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment*.

Secara umum diketahui bahwa dalam bagian-bagian *reward* ada kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Hasibuan, 2000) kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran dari nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu pada saat pemberian kompensasi perusahaan juga harus dapat bersikap adil dengan cara yang logis dan rasional. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya lebih baik lagi, sehingga tujuan-tujuan dari perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan sanksi/*punishment* kepada pegawai yang melanggar peraturan yang ditetapkan di dalam perusahaan. *Punishment* merupakan sesuatu yang tidak disukai/disenangi oleh pegawai tetapi ini harus diterapkan untuk menghasilkan efek jera sehingga tidak mengulangi perbuatan yang sama.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Divisi Kepegawaian di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan”.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah yang akan diteliti dengan rumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan *reward* terhadap kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan ?
2. Bagaimana hubungan *punishment* di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan ?

## C. Ruang Lingkup Penelitian

Banyak sekali faktor yang dapat menghubungkan kinerja dari pegawai, oleh Karena keterbatasan peneliti, maka pada penelitian ini hanya membatasi pada *reward* dan *punishment* serta kinerja pegawai di kantor Kementerian koperasi dan UKM Jakarta Selatan.

## D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan *reward* terhadap kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui hubungan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan.

## II. Tinjauan Pustaka

### A. *Reward/ Penghargaan*

Mulyadi dan Setyawan (2001 :227), “*reward* adalah salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai personel secara pribadi)”. Maka kesimpulannya *reward* dapat menjadi pengendali didalam sebuah organisasi untuk menertibkan perilaku pegawai.

Indikator *Reward* Menurut Siagian (2006) rasa keadilan dapat membuat karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

## a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

Menurut Nitisemito (1984 : 150) keuntungan- keuntungan tersebut anatara lain:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi akan dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos per-unit dapat diperkecil

## b. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

## c. Peluang promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan, yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

## d. Pengawasan

Situasi kerja yang sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Adanya peningkatan kinerja karyawan yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif pengawas karyawan dalam mengelola dan menggunakan sumber-sumber yang tersedia.

## e. Rekan kerja

Sistem *reward* dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, baik antara karyawan dengan atasan dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

**B. Punishment/ Hukuman**

Mangkunegara (2000: 130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa bagian indikator *punishment* yaitu:

## a. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *punishment* nya.

## b. Adanya hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama dilakukan

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

## c. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

## d. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan dan terbukti melakukan

kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

### C. Kinerja Pegawai

Menurut Prawisoentono (2008: 2), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Mangkunegara (2009: 75), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009: 67), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).
- b. Faktor Motivasi  
Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mangkunegara (2000: 68), “karakteristik seseorang mempunyai kinerja yang tinggi adalah:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

### D. Hubungan Reward Terhadap Kinerja Pegawai

*Reward* adalah ganjaran untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Tohardi (2002: 317), setiap karyawan pastinya menginginkan penghargaan yang merupakan suatu pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan agar terus memberikan kinerja yang maksimal, melalui penghargaan karyawan akan semakin selalu memberikan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. setiap perusahaan atau organisasi seharusnya memperhatikan pemberian *reward* agar para karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga

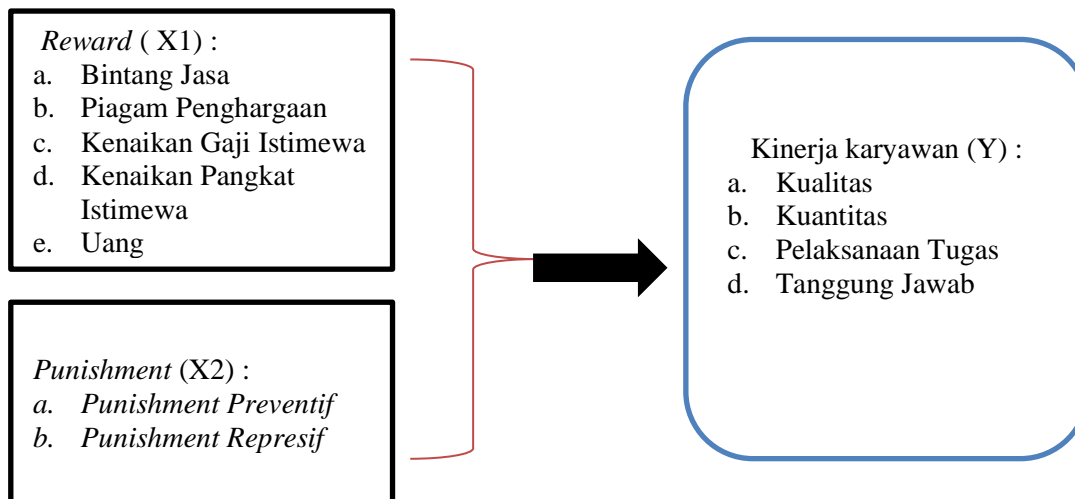
kinerja dapat maksimal sesuai dengan yang diinginkan perusahaan maupun pegawai atau karyawan.

### E. Hubungan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

*Punishment* adalah suatu hukuman yang akan diberikan kepada seseorang apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. menurut Mangkunegara (2000: 130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran apabila secara terus-menerus tanpa adanya pemberian *punishment* maka akan terjadi sesuatu yang negative yang dapat merusak dari tujuan perusahaan, jika karyawan melakukan pelanggaran maka seharusnya diberikan peringatan-peringatan, dengan begitu adanya efek ketakutan atau merasa diancam apabila ia mengulangi pelanggaran lagi. Karyawan yang sering melakukan pelanggaran maka sudah pasti kinerjanya tidak baik karena tidak efisien dalam melaksanakan tugas, namun apabila pemberian *punishment* dilakukan maka adanya efek jera dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama, maka dapat tercapai kembali kinerja yang maksimal dalam melaksanakan perannya di dalam perusahaan, hukuman sangat penting diterapkan agar dapat mendidik dan mendisiplinkan pegawai sehingga tidak sering melakukan pelanggaran dan dapat menghormati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. kinerja dapat terpenuhi dengan baik apabila setiap karyawan dapat mematuhi peraturan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

### F. Kerangka Pemikiran

GAMBAR II.1  
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber diolah Penulis dari pendapat para ahli yang mengemukakan tentang *reward*, *punishment* dan Kinerja Bedjo Siswanto (2000: 275), Purwanto (2006: 189), dan Anwar Prabu Mangkunegara (2009;75)

### III. Metode Penelitian

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengenai hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di Kementerian Koperasi dan UKM yang menggerakkan usaha kecil menengah bagi masyarakat yang berlokasi di kantor area Jakarta Selatan di Jl.H.R.Rasuna Said Kav.3-4 Jakarta Selatan. Riset penelitian dilakukan di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan terhitung mulai tanggal 16 Februari 2016 sampai dengan tanggal 16 Maret 2016.

#### B. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Azwar (2007: 72), defenisi operasional adalah defenisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu defenisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati.

1. Variabel  $X_1$  dalam penelitian ini adalah *reward* yaitu segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya untuk sebagai tanda penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai sehingga dapat memberikan semangat dan menimbulkan kinerja yang baik bagi pegawai". Adapun indikatornya adalah :
  - a. Bintang Jasa
  - b. Piagam Penghargaan
  - c. Kenaikan Gaji Istimewa
  - d. Kenaikan Pangkat Istimewa
  - e. Uang
2. Variabel  $X_2$  dalam penelitian ini adalah *punishment*, yaitu suatu hukuman yang diberikan kepada pegawai apabila melanggar peraturan yang ditetapkan yang bertujuan untuk mengarahkan
3. pegawai agar tidak mengulangi pelanggaran lagi. Adapun indikatornya :
  - a. *Punishment Preventif*
  - b. *Punishment represif*
4. Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yaitu "tentang pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya secara maksimal dan bertanggung jawab." Adapun indikatornya :
  - a. Kuantitas
  - b. Kualitas
  - c. Pelaksanaan tugas
  - d. Tanggung jawab

#### C. Sampel

Menurut Soehartono (2004: 57) sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian divisi kepegawaian yaitu berjumlah sekitar 21 orang sebagai sampel dalam penelitian penulis.

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

##### a. Data Primer

Menurut *Webster New World Dictionary* "data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi. Data tersebut diperoleh secara survei lapangan atau langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dan pengukuran dengan membagikan kuesioner.

##### b. Data Sekunder

Menurut *Webster New World Dictionary* "data sekunder adalah data data yang diperoleh atau dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh

berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa arsip mengenai tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, yang penulis peroleh langsung dari Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang penulis peroleh yaitu baik data berupa arsip yang penulis peroleh dari divisi kepegawaian Kementerian Koperasi dan UKM dan penyebaran kuesioner kepada responden divisi kepegawaian.

## E. Metode Pengumpulan Data

### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan. studi ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

### 2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada perusahaan yang bersangkutan.

### 3. Kuesioner

Menurut Walgito (2010:172), kuesioner atau angket adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yang ingin diselidiki. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner tertutup, artinya kuesioner diberikan langsung kepada responden kemudian responden tinggal memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan di dalam kuesioner itu. Jadi jawaban telah terikat, responden tidak dapat memberikan jawabannya secara bebas yang mungkin dikehendaki oleh responden yang bersangkutan.

Untuk mengukur sikap responden terhadap setiap pernyataan digunakan skala *Likert* 1-4 sebagai berikut :

<input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju (STS)
<input type="checkbox"/>	Tidak Setuju (TS)
<input type="checkbox"/>	Setuju (S)
<input type="checkbox"/>	Sangat Setuju (SS)

Responden cukup memberi tanda centang (✓) pada kotak pilihan pernyataan yang dianggap paling sesuai menurut responden.

## F. Metode Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006:24), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan :

1. *Editing*
2. *Coding*
3. Pemberian skor atau nilai (*scoring*)
4. Tabulasi (*tabulating*)
5. Analisis SPSS 22,0

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), *valid* berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrumen.

Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2011:183), rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ )  
 $n$  : jumlah subjek  
 $x$  : skor setiap *item*  
 $y$  : skor total  
 $(\sum x)^2$  : kuadrat jumlah skor *item*  
 $(\sum y)^2$  : kuadrat jumlah skor total  
 $\sum x^2$  : jumlah kuadrat skor *item*  
 $\sum y^2$  : jumlah kuadrat skor total

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

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Penentuan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 21 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,433.

Berikut ini adalah kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel}$  0,433 , sehingga diketahui :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap *valid*.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak *valid (drop)*, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghazali (2011:133), jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Dilakukan terhadap seluruh pernyataan variabel. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

Keterangan:

$r_{it}$  : koefisien realibilitas  
 $k$  : banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum Si^2$  : jumlah varians butir  
 $\sum S_t^2$  : varians total

$$r_{it} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Sumber : Sugiyono (2009:365)

Pengujian realibilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen reliabel
- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak reliabel



- c. Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tidak reliabel  
 d. Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tidak reliabel

## H. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas ( $X_i$ ) dengan variabel terikatnya ( $Y_i$ ) yang berskala ordinal menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Rumus korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2009:245)

Keterangan :

$r_s$  : koefisien korelasi *rank Spearman*

$b_i$  : selisish ranking  $X_i$  dengan  $Y$  ; dimana  $i = 1$  dan  $2$

Nilai koefisien *Rank* adalah antara -1 dan +1 ( $-1 < r_s < +1$ )

- a. Jika  $r_s$  positif, maka *reward* dan *punishment* berkorelasi positif dengan kinerja pegawai semakin dekat  $r_s + 1$  maka semakin kuat korelasinya.

9

- b. Jika  $r_s$  negatif, maka *reward* dan *punishment* berkorelasi negatif dengan kinerja pegawai, semakin dekat  $r_s - 1$  maka semakin kuat korelasinya.  
 c. Apabila  $r_s$  bernilai 0, maka *reward* dan *punishment* tidak menunjukkan korelasi dengan kinerja pegawai.  
 d. Jika  $r_s + 1$  dan -1, maka *reward* dan *punishment* menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna dengan kinerja pegawai.

Sedangkan arti harga  $r$  akan dijelaskan pada tabel III-1, interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut :

**TABEL III – 1**  
**INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI  $r$**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menguji uji  $t$ . Rumus yang dapat digunakan untuk mencari  $t_{\text{hitung}}$  adalah sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2009:230)

Keterangan :

$r_s$  : koefisien korelasi *Rank Spearman*

$n$  : jumlah sampel

Pengambilan keputusan :

- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya hubungan tidak signifikan
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hubungan signifikan

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 21 orang dan derajat bebas (db) =  $n - 2 = 19$  untuk pengujian dua arah adalah 2,052.

#### IV. Pembahasan

##### A. Gambaran Umum Kementerian Koperasi dan UKM

###### 1. Sejarah Perusahaan

Sebelum kemerdekaan, koperasi adalah institusi (lembaga) yang tumbuh atas dasar solidaritas tradisional dan kerja sama antar individu, yang pernah berkembang sejak awal sejarah manusia sampai pada awal Revolusi Industrial di Eropa pada akhir abad 18 dan selama abad 19 sering disebut sebagai Koperasi Historis atau Koperasi Pra-Industri. Koperasi Modern didirikan pada akhir abad 18, terutama sebagai jawaban atas masalah-masalah sosial yang timbul selama tahap awal Revolusi Industri.

Sesudah kemerdekaan, Tahun 1945 : Koperasi masuk dalam tugas Jawatan Koperasi serta Perdagangan dalam Negeri dibawah Kementerian Kemakmuran.

Tahun 1946 : urusan Perdagangan Dalam Negeri di masukkan pada Jawatan Perdagangan, sedangkan Jawatan Koperasi berdiri sendiri mengurus soal koperasi.

###### 2. Visi dan Misi Perusahaan

###### Visi

- a. Berdaulat dalam bidang Politik.
- b. Berdikari dalam Bidang Ekonomi.
- c. Berkepribadian dalam Bidang Kebudayaan.

###### Misi

- a. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
- b. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih , efektif, demokratis dan terpercaya.
- c. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan.

##### B. Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 21 responden yang berprofesi sebagai pegawai di bagian divisi kepegawaian Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. Sebelum menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan terlebih dahulu akan diuraikan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir, sebagai berikut :

**TABEL IV – 1**  
**JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	15	71,5%
Perempuan	6	28,5%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber :data diolah

**TABEL IV-2  
LAMA BEKERJA**

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 5 tahun	11	52,3
5 – 10 tahun	2	9,5
11 – 15 tahun	2	9,5
16 – 20 tahun	1	4,8
> 20 tahun	5	23,9
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

**TABEL IV-3  
BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA	5	23,9
D1	0	0
D2	0	0
D3	1	4,8
S1	11	52,3
S2	2	9,5
Lainnya	2	9,5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

**TABEL IV-4  
BERDASARKAN USIA**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 26 tahun	5	23,8
26 - 30 tahun	6	28,6
31 - 35 tahun	3	14,2
36 - 40 tahun	1	4,8
41 – 45 tahun	0	0
46 – 50 tahun	1	4,8
> 50 tahun	5	23,8
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

### C. Pengujian Instrumen

Kuesioner harus memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*) maka kuesioner terlebih dahulu diuji cobakan, di mana hasil jawaban responden dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, yang hasilnya dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan kecermatan suatu alat ukur dalam mengungkapkan objek yang diukurnya. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing pertanyaan yang membentuk variabel penelitian. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi product moment pearson. Jika nilai  $r$  yang dihasilkan tiap item pertanyaan dengan skor total  $> r$  tabel (5%), maka item pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya jika nilai  $r$  yang dihasilkan  $< r$  tabel (5%), maka item pertanyaan dikatakan tidak

valid atau gugur. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 22.0. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian:

**TABEL IV – 5**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL REWARD**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,944	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,841	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,694	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,944	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,615	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,631	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,944	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,944	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,654	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,615	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber :data diolah penulis

**TABEL IV – 6**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PUNISHMENT**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,457	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,455	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,747	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,594	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,747	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,594	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,800	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,622	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,762	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,789	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber :data diolah penulis

**TABEL IV – 7**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,647	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,485	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,799	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,831	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,615	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,791	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,857	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,511	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,698	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,746	0,433	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber :data diolah penulis

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka instrumen dianggap reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian :

**TABEL IV – 8**  
**HASIL UJI RELIABILITAS MASING-MASING VARIABEL**

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,761	0,60	Valid
<i>Punishment</i> (X2)	0,781	0,60	Valid
Kinerja (Y)	0,767	0,60	Valid

Sumber :data diolah penulis

### D. Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yang bertujuan mengetahui hubungan variabel *reward* (X<sub>1</sub>) dan *punishment* (X<sub>2</sub>) secara masing-masing dengan kinerja pegawai dan korelasi ganda *Pearson Product Moment* (PPM) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *reward*(X<sub>1</sub>) dan *punishment* (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian korelasi Rank Spearman ditunjukkan pada tabel IV-44 berikut ini.

**TABEL IV – 9**  
**UJI KORELASI RANK SPEARMAN**

		Correlations			
			<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>	Kinerja
Spearman's rho	<i>Reward</i>	Correlation Coefficient	1,000	,522**	,428*
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,011
		N	21	21	21
	<i>Punishment</i>	Correlation Coefficient	,522**	1,000	,419*
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	21	21	21
	Kinerja	Correlation Coefficient	,428*	,419*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,011	,000	.
		N	21	21	21

### 1. Pengujian Hipotesis I

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan kinerja pegawai

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut : jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tabel  $H_0$  diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

$r_{s1}$  : Koefisien Korelasi Rank Spearman  $X_1$  dengan  $Y$

$n$  : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,428\sqrt{21-2}}{\sqrt{1-0,428^2}} = \frac{1,865}{0,816} = 2,285$$

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampe ( $n$ ) = 21, dan derajat bebas (db) =  $n-2$  = 19 untuk pengujian dua arah adalah 2,093 (lampiran X). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  (2,285) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,093), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan.

## 2. Pengujian Hipotesis II

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM . Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan kinerja pegawai.

$H_a$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut : jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tabel  $H_0$  diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

$r_{s1}$  : Koefisien Korelasi Rank Spearman  $X_1$  dengan  $Y$

$n$  : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,419\sqrt{21-2}}{\sqrt{1-0,419^2}} = \frac{1,826}{0,824} = 2,216$$

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel ( $n$ ) = 21, dan derajat bebas (db) =  $n-2$  = 19 untuk pengujian dua arah adalah 2,093 (lampiran 12 ). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  (2,216) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,093), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan.

## V. Penutup

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dan kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,428 dengan hasil uji t sebesar (2,285) > dari t tabel (2,093) yang berarti hubungan kedua variabel bersifat cukup kuat dan bernilai positif.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dan kinerja pegawai di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,419 dengan hasil uji t (2,216) > dari t tabel (2,093) yang berarti hubungan kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif.

### B. Saran

Mengacu pada pembahasan sebelumnya dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan :

1. *Reward* merupakan faktor yang sangat penting bagi pegawai. Oleh karena itu pegawai hendaknya menjadikan *reward* dari perusahaan untuk motivasi dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja.
2. Perusahaan sebaiknya lebih objektif dalam memberikan Penilaian kerja terhadap pegawai terutama dalam memberikan *reward*. Sebaiknya perusahaan juga memperhatikan disiplin dalam memutuskan *punishment* terhadap pegawai tanpa memandang posisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007
- Davis, Keith & John W. Newstorm . *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1-2, Jakarta, 2008
- Desleer, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 , Jakarta, 2006
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta, 2003
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Hasibuan, Malayu. S.P. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2000
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004
- Tohardi, A. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, Mandar Maju, Bandung, 2002
- Uma, Sekaran. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Umam Khaerul. *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi ke-3, Rajawali Pers, Jakarta, 2007
- *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Cetakan kedua, Kencana Predana Media Group, Jakarta, 2004