

SKRIPSI

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KAB. ENREKANG**

**HASMAN
105720484214**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018
SKRIPSI**

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KAB. ENREKANG**

**HASMAN
105720484214**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2018
PERSEMBAHAN**

PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul *pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang* ini kupersembahkan untuk;

Ayahanda Congkong dan Becce tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang serta selalu mengiringi do'a di setiap langkahku, Untuk Saudara-Saudariku Hasmi, Hasrul, Hasmawati, Untuk Amb. Congkong sekeluarga, HJ. Baco' sekeluarga, dan seluruh sahabatku, Aslan, Redi, sarjan, Jusman, Firman, Epi, Ermi, Rosnaini, Fatima Patma, Salma, dan teman teman seperjuanganku, Erman, Miming, Utta, Aspril, Putra, Isal, Haidir, Aco, Ipul, Rival, Roni, Haedir, dan lain-lain yang tidak bisa ku sebutkan satu persatu namanya yang telah dengan tulus, ikhlas mendo'akan dan memberiku semangat hingga mimpi ini menjadi nyata.

MOTTO HIDUP

“Dimana ada niat maka disitu ada tindakan, dan dimana ada tindakan maka distu ada hasil ”



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang**

Nama Mahasiswa : **HASMAN**

NIM : 10572 04842 14

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis, tanggal 30 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muchran BL., M.S.
NIDN: 00026126103

Sri Andayaniingsih, S.E., M.M.
NIDN: 0929037901

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Hasman**, Nim : **105720484214**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013 / 2018 M, Tanggal 18 Dzulkaidah 1439 H/30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulkaidah 1439 H
Makassar,
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M (.....) (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Buyung Rhomadhoni. S.E., M.S (.....)
2. Faidhul Adziem, S.E., M.Si (.....)
3. M. Hidayat, S.E., M.M (.....)
4. Linda Arisanti Razak, S.E., M.Si. Ak (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasman

Stambuk : 105720484214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Hasman

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment*”

Skripsi yang penulis ini buat bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Congkong dan ibu Becce yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka beikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muchran, BL.,MS selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar , Juni 2018

Penulis

ABSTRAK

HASMAN, 2018, 105720484214, pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang, Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muchran dan Pembimbing II Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis data regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) tidak semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Reward tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung 1,719 > t tabel 1,684 dengan nilai signifikan (sig) adalah sebesar 0,094 karena nilai signifikan (sig) harus lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).

Kata kunci: *Reward, Punishment dan Kinerja*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori.....	4
B. Tinjauan Empiri.....	24
C. Kerangka Konsep	27
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sumer Penelitian	29
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
C. DefenisiOperasionalVariabel	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Jenis dan Sumber Data	31

F. Tehnik Pengumpulan Data	32
----------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
B. Hasil Penelitian.....	43
C. Pembahasan	45

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Devinisi Operasional Variabel.	30
Tabel 3.2	Skror Pilihan Jawaban Responden	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen X1,X2, dan Y	45
Tabel 4.4	Hasil Uji Reabilitas X1,X2,dan Y	47
Tabel 4.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.6	Hasil Uji T	49

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1.....	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner X1,X2,Y
Lampiran 3	Uji Validilitas Kuesioner
Lampiran 4	Uji Reabilitas Kuesioner
Lampiran 5	Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satunya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi *reward* yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing – masing.

Survei pada 54 perusahaan menemukan bahwa 51 diantaranya hanya sedikit bahkan tidak melakukan penilaian SDM (pengukuran kuantitatif) terhadap upayadepartemen SDM (Ramlall, 2003: 32). Dari 968 perusahaan kurang dari 10 persenyang memiliki prosedur estimasi formal untuk menilai dan mengukur SDM mereka.

Perusahaan sering kali dihadapkan pada berbagai masalah, salah satunya adalah terkadang fakta di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada tiap-tiap bidang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* dan *punishment* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan. (Gibson, dkk. 2000) dalam Wibowo (2007:149) menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Hazli (2002:30) mendefinisikan *reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaiamanakah pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang.?

2. Bagaimanakah pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang.?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang.?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang.?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, khususnya tentang penghargaan *sanksi* terhadap kinerja pegawai. Memberikan gambaran teori - teori kompensasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan, yang mungkin dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi, khususnya strategi *Reward* dan *sanksi* untuk masa yang akan datang, yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada banyak definisi dari para ahli dan berbagai praktik bisnis tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semuanya berusaha menggali tentang SDM secara dalam dan komprehensif dimana pemikiran tersebut dipengaruhi oleh berbagai latar belakang masing-masing yang saling berbeda-beda seperti pendidikan, pekerjaan dan juga pengalaman. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (Irham Fahmi, 2016).

Melayu S.P Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Sedangkan Kasmir (2014) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah konsep yang bertalian dengan kebijakan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sumarsono (2003) sumber daya manusia mengandung dua pengertian yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah usaha, kerja yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan

kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

2. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi :

1. Analisis jabatan
2. Perencanaan tenaga kerja
3. Pengadaan karyawan/pegawai (penarikan dan seleksi)
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Kebijakan kompensasi
6. Perencanaan karier
7. Kebijakan kesejahteraan
8. Pemutusan hubungan kerja

c. Budaya dan Pegawai

Sebuah organisasi dimanapun berada berusaha memperlihatkan dan menghidupkan bentuk budaya yang menjadi cermin gaya dan organisasi tersebut. Ada sebuah pendapat bahwa kerja keras dan kedisiplinan itu adalah sesuatu yang mahal harganya. Namun kita dapat melihat ini sebagai pendapat yang salah karena pada dasarnya kerja keras dan kedisiplinan adalah

sebuah budaya. Karena budaya sendiri adalah hasil karya cipta manusia yang dibangun dan dipertahankan secara terus menerus.

d. Kesehatan dan keselamatan pegawai

Dalam aktivitas sebuah organisasi, maka dipihak pegawai dalam bekerja ada dua sisi yang sering dilihat dan dipertanyakan yang dianggap memiliki nilai kenyamanan, yaitu keselamatan dan kesehatan.

Keselamatan adalah perlindungan bagi para pegawai dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para pegawai dari sakit secara fisik atau emosi.

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada organisasi. Organisasi yang melaksanakan program keselamatan kerja akan terdapat sedikit pegawai yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka panjang akibat pekerjaan mereka.

e. Asuransi dan Jaminan Bekerja

Asuransi dan risiko sering dilihat sebagai sekeping mata uang logam yang saling berkaitan. Walaupun bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Alasan dasar pendirian lembaga asuransi adalah untuk memperkecil risiko yang dialami oleh berbagai pihak baik pihak organisasi/institusi maupun individu.

Adapun pengertian asuransi menurut KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) pasal 264 adalah, "Asuransi atau pertanggungngan adalah

suatu perjanjian, dengan nama seorang penanggung mengikatkan diri pada tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberi pergantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tak tertentu”.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dalam asuransi terkandung 4 unsur, yaitu :

1. Pihak tertanggung (*insured*) yang berjanji untuk membayar uang premi kepada pihak penanggung, sekaligus atau secara berangsur-angsur.
2. Pihak penanggung (*insured*) yang berjanji akan membayar sejumlah uang (santunan kepada pihak tertanggung, sekaligus atau secara berangsur-angsur apabila terjadi sesuatu yang mengandung unsur tak tertentu.
3. Suatu peristiwa (*accident*) yang tak tertentu (tidak diketahui sebelumnya).
4. Kepentingan (*interest*) yang mungkin akan mengalami kerugian karena peristiwa yang tertentu.

f. Job Description

Job description ini menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai terhadap dimana dia ditempatkan. *Job description* ini mengurai secara detail apa-apa yang menjadi garis pekerjaan (*job line*), termasuk semua itu harus terjelaskan pada Surat Keputusan (SK) yang diberikan kepada pegawai/karyawan tersebut dimana ia ditempatkan. Detail dari SK tersebut termasuk memuat tentang keterangan besaran gaji, tunjangan, mekanisme perhitungan bonus, dan berbagai fasilitas lainnya.

Dasar dari SK tersebut dapat dijadikan pegangan kuat dalam melaksanakan pekerjaan termasuk jika nantinya dikemudian hari tidak terpenuhi hak-hak pegawai sebagaimana dicantumkan dalam setiap pasal di Surat Keterangan tersebut. Sehingga wajar jika pembuatan *job description* dilakukan dengan mengedepankan prinsip ketegasan dan kehati-hatian (*prudent*) yang tinggi. Dengan tujuan menghindari timbulnya masalah yang tidak diinginkan dikemudian hari nantinya.

2. **Reward**

a. **Pengertian Reward**

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti penghargaan atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2005: 485). *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijarnako, 2005:30).

Menurut Handoko (2003: 66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagaimana nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Dr. Martin Leman (2000: 121) *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Menurut Nawawi (2005: 119), "*reward* adalah

usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Dengan kata lain, penghargaan adalah segala sesuatu yang berupa hadiah yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang - ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Manusia selalu mempunyai cita - cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

b. Bentuk Reward

Reward bermacam - macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambah tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi

dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. “Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, dalam Sopiah, 2008).

Menurut Mahmudi (2005: 187) komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen –elemen sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.

Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut:

- a. Kenaikan gaji pokok
- b. Tambahan honorarium
- c. Insentif jangka pendek
- d. Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya, berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja. Misalnya:

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.
- d. Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

c. Fungsi *Reward*

Menurut Handoko (2000: 55) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal.

d. Tujuan *Reward*

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang, 2008: 37) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja dip perusahaan.
2. Memberi lebih banyak dorongan agar para pegawai tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka

fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab reward yang baik akan tercipta tujuan reward.

e. Indikator *Reward*

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

1) 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 pegawai, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

2) Upah

Upah yang merupakan berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karna upah. Karna upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya, pemenuhan upah. Kategori keberhasilan *reward* dan

punishment dapat dilihat kemampuan pimpinan memenuhi dan memanfaatkan sumber daya secara maksimal.

3) Peluang Promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kinerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan, yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kategori keberhasilan sistem *reward* dan *punishment* dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik.

4) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya:

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, dan sopir pribadi.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.
- d. Pengembangan Karier Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk

3. *Punishment*

e. Pengertian *Punishment*

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 2005: 456). Sedangkan menurut M. Ngalim Purwanto (2006: 186), *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2000: 130). Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Dari beberapa pendapat di atas, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

b. Fungsi *Punishment*

Menurut Soerjono Soekanto (1999), *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan sebagai berikut:

1. Membatasi Perilaku

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkallaku yang tidak diharapkan

2. Membatasi Mendidik

Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidakdiharapkan.

c. Bentuk – Bentuk *Punishment*

Menurut Purwanto (2006: 189) Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment Presentiv*

karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yangtelah diperbuat. Jadipunishment 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 peraturan.*Punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadipelanggaran.*Punishment* ini bermaksud

untuk mencegah jangan sampai terjadipelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.Dengan demikian, *punishmentprefentif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment Represif*

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggara, oleh adanya dosa yangtelah diperbuat.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 peraturan.

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013: 4) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

- a. Hukuman ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaandan penundaan kenaikan pangkat ataupromosi.
- c. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

1. Indikator *Punishment*.

Menurut Siagian(2006) terdapat beberapa indikator punishment yaitu :

- a. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi pegawai harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya. Karena jika pegawai tersebut terus - menerus melakukan kesalahan kantor tersebut akan memberikan *punishment*.

- b. danya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

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

- c. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seorang pegawai perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukuman jika pegawai tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukuman jika pegawai melakukan kesalahan yang berat.

- d. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan kepada pegawai atasan bisa memantau para pegawainya yang bekerja pada kantor tersebut.

4. Hubungan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja

Metode *reward* dan *punishment* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon (Budiningsih, 2005:20).

Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami pegawai dalam hal kemampuannya untuk bertindak laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan hukuman (*punishment*) yang adil dan manusiawi.

Reward dan *punishment* juga memberikan motivasi dari luar untuk berkarya. Hal demikian terkenal dengan perumpamaan populer se-ekor keledai, wortel dan tongkat (*carrot and stick*).Keledai yang keras kepala akan bergerak ke arah yang tepat apabila ada wortel didepannya dan tongkat dibelakangnya.

Keledai akan bergerak ke arah wortel karena ia menginginkan hukuman atau rasa sakit (Snicket, 2008: 108).Dengan kata lain, keledai bisa berkarya karena takut akan tongkat pemukul sebagai *punishment* dan mengharapkan wortel sebagai *reward* yang diletakkan didepan hidungnya. Namun, manusia bukan keledai dan motivasi ada batasnya.Hanya seorang yang mencintai pekerjaannya dapat bekerja secara maksimal.Mencintai yang tumbuh dari dalam diri bukan dariluar.Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manager untuk memberikan *reward*, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi atau sistem *punishment*, misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi dan teguran.Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem *reward*, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang

jas dengan *knowledge*, *skill* dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi (mahmudi, 2005: 16). Dengan kata lain, sistem *reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkatkinerjanya.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2000:67).

Menurut Suyadi Prawirosentono (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 Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 112), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif,

mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap

inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

c. Karakteristik Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

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

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:216) penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Hal ini dilakukan pada setiap jenjang hierarki, bukan hanya karyawan bawahan yang dinilai, tetapi juga "middle management" harus dinilai atasannya.

Sebenarnya jenis-jenis formulir untuk menilai kinerja karyawan tersebut berlaku umum, baik untuk organisasi perusahaan, pemerintahan, yayasan maupun organisasi lain (Suyadi Prawirosentono, 2008: 236). Secara umum

terdapat beberapa butir penilaian kinerja yakni meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.
- c. Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan.
- d. Tingkat produktivitas karyawan hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
- e. Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus di nilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental atau “rikuh”, karena hal ini diperlukan untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing karyawan berkinerja baik, biasanya atau umumnya kinerja perusahaan pun baik. Penilaian kinerja yang dilakukan secara reguler (teratur) bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan

yang dilakukan Pegawai , sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Memang terdapat beberapa penulis yang berpendapat bahwa penilaian kinerja dapat menimbulkan motivasi negatif para karyawan. Namun seyogyanya para karyawan seharusnya merasa lebih bahagia karena dapat lebih produktif, sehingga keuntungan perusahaan akan dapat dinikmati pula oleh karyawan berupa bonus akhir tahun. Di samping itu penilaian kinerja atas karyawan, sebenarnya membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini justru akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja semakin baik lagi, karena mereka masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar (*doing right*). Dengan demikian diharapkan, para karyawan bermental juara (*champion human resource*). Ingin menjadi yang terbaik tanpa merugikan teman yang lain "*team work*". (Suyadi Prawirosentono, 2008: 220).

e. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi.

E. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka berfikir dalam pembahasan. Disamping itu juga bertujuan mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai pengaruh *penghargaan dan sanksi* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian dalam jurnal Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya (2014) dengan judul “pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, area mikro Jombang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel *reward* dan *punishment* secara parsial terhadap motivasi kerja serta pengaruh *reward* dan

punishment, motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 47 karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskripsi dan analisis jalur. Hasil analisis deskripsi menggambarkan bahwa *reward* dan *punishment*, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan sudah baik. Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara parsial *reward* dan *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seruni Sekar Kinasih (2004) dengan judul “aplikasi *reward* dan *punishment system* untuk efektifitas pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia BUMN PT “X” disurabaya”. Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengelolaan (Y_1) dan pengembangan (Y_2) sumberdaya manusia.

Galih Dwi Koencoro, Muhammad Al Musadieg dan Heru Susilo dengan judul “pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (survei pada karyawan PT. INKA persero Madiun). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan variabel *Reward* Karyawan, variabel *Punishment* Karyawan, dan variabel kinerja karyawan, Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel – variabel yang hendak diteliti dan kemudian

menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah variabel *Reward* Karyawan (X_1), variabel *Punishment* Karyawan (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner dan mencatat dokumen – dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan program SPSS. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *Reward* Karyawan (X_1), variabel *Punishment* Karyawan (X_2) memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

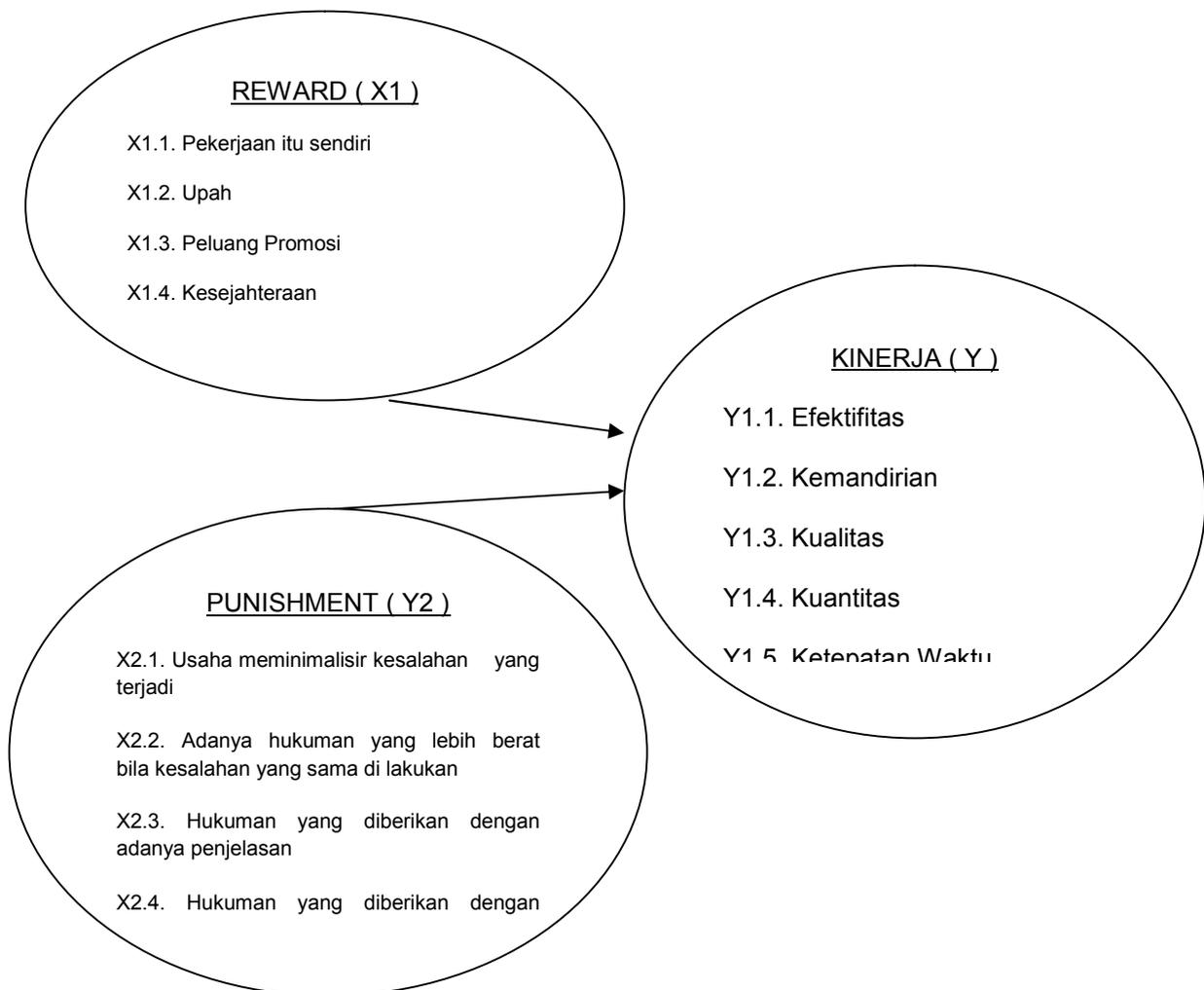
Rusdiana Hamid (2006) meneliti tentang Reward and Punishment dalam Pendidikan Islam, dengan tujuan untuk mengidentifikasi usaha dan memperbaiki kelakuan dan budi pekerti anak didik, metode yang digunakan Regression dan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa penghargaan dan hukuman adalah alat pendidikan represif dan kuratif terhadap apa yang dilakukan dan diperbuat anak didik dan sebagai alat membangkitkan minat dan motivasi belajar anak (Hamid, 2006: 7).

Yohanas Oemar (2007), dengan judul Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Riau. Tujuannya untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemberian reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau. Variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independennya adalah kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau. Metode yang digunakan adalah deskriptive survey dan metode explanatory survey, kesimpulan atau hasil yang diperoleh menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan positif terhadap job

satisfaction, disebabkan masih banyak variabel kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan selain reward atau imbalan dari hasil kerja yang diterimanya misalnya alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan (Oemar, 2005 : 12).

F. Kerangka Konsep

Hubungan variabel – variabel diatas, dapat divisualisasikan kedalam model analisa sebagaiberikut:



Gambar 2.1
KERANGKA KONSEP

G. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Diduga ada pengaruh positif Reward Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang.?
2. Diduga ada pengaruh positif Punishment Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang.?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sumber Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positifisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif / statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Sumber Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi responden tentang varian menu, kualitas pelayanan dan tingkat penjualan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang Jl. Ps. Baru No.7, Kec. Enrekang, Kab. Enrekang. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua bulan), mulai bulan April sampai Juni 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

Vaiabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variael dalam penelitian ini yaitu, satu variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel independen atau variabel bebas yaitu *reward* (X1) dan *punishment*(X2).

Tabel 3.1

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Reward (X1)	<i>Reward</i> ialah sesuatu yang diberikan berupa imbalan atau bonus kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.	X1.1. Pekerjaan itu sendiri. X1.2. Upah. X1.3. Peluang promosi. X1.4. Pengawasan
Punishment (X2)	<i>Punishment</i> merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	X2.1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. X2.2. Adanya hukum yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan. X2.3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan. X2.4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai denga tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Y1.1. Kualitas. Y1.2. Kuantitas. Y1.3. Ketetapan waktu. Y1.4. Efektivitas. Y1.5. Kemandirian.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang yang berjumlah 83 orang dimana 21 diantaranya adalah PNS dan 62 honorer orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Namun dalam hal ini peneliti hanya meneliti 40 orang sebagai perwakilan dari 83 pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Didalam penelitian ini sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner/*angket* tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilain, yaitu:

Tabel3.2

SKOR PILIHAN JAWABAN RESPONDEN

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR) = Ragu-ragu	3
4	(TS) = Tidak setuju	2
5	(STS) = Sangat tidak setuju	1

Sumber : Output data SPSS 24 tahun 2018

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu metode pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga / instansi. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis kuantitatif untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan menggunakan *software SPSS 22*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan buti-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r_{hitung} \geq 0,30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Didalam penelitian ini menguji valid tidaknya pertanyaan dengan menggunakan program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbachalpha* melalui program komputer *Excel Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbachalpha* > 0,60.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

X_1 = Reward

β_2 = Koeisien regreasi dari variabel X_2

X_2 = Punishment

eU = Error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat kemudian bila membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih tinggi dibandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan (α) = 0.05 itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen Uji ini sekaligus digunakan untuk mengetahui sberapa besar pengruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel berdasarkan nilai t maka dapat diketahui sebelum melihat tabel adalah derajat bebas. Rumus mencari derajat bebas:

$$Df = n - k$$

Keterangan

Df = derajat bebas

N = jumlah responden

K = jumlah variabel penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Singkat Kanor dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 05 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Enrekang untuk melaksanakan urusan Kependudukan, Pencatatan Sipil dan Penyelenggaraan pelayanan-pelayanan sesuai bidang tugasnya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Enrekang tahun 2011.

Dalam upaya mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pelayanan masyarakat yang berada di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil maka perlu ditetapkan suatu kerangka acuan berupa Grand design yang terarah, terencana, dan terukur sebagai upaya untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Penetapan Grand design di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diharapkan mampu memberikan dorongan yang positif guna mewujudkan visi dan misi Kabupaten Enrekang.

Menurut sejarah, Lembaga Catatan Sipil di Indonesia, merupakan peninggalan dari Pemerintah Penjajah Belanda yang dikenal dengan nama " Burgerlijke Stana " atau yang dikenal dengan singkatan B.S. yang berarti " Suatu lembaga yang ditugasi untuk memelihara daftar-daftar atau catatan-catatan guna pembuktian status atau peristiwa penting bagi para warga negara seperti kelahiran, perkawinan, dan kematian "

Sejak Indonesia Merdeka belum pernah mengalami peninjauan kembali untuk diubah/disesuaikan dengan perkembangan hukum didalam masyarakat. Peraturan Perundangan mengenai catatan sipil pada zaman Hindia Belanda masih bersifat pluralistis, sehingga membagi penduduk menjadi 3 (tiga) golongan besar meliputi : golongan Eropa, Indonesia asli, dan golongan Timur asing. Sedangkan golongan Timur Asing itu sendiri dibedakan menjadi Timur Asing Cina dan bukan Cina. Pasal 163 jo. Pasal 131 Indische staatblad rejeling merupakan dasar hukum dari pada aneka ragamnya Peraturan-Peraturan catatan sipil yang berlaku di Indonesia.

2. KONDISI MASYARAKAT KABUPATEN ENREKANG DARI TAHUN KE TAHUN

Kabupaten Enrekang adalah salah satu daerah tingkat Ildi Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten ini terletak 236 km dari Makassar arah utara yang berbatasan dengan Kabupaten Pinrang di sebelah Barat, Kabupaten Sidrap Di sebelah Selatan, Kabupaten Tana Toraja Di Sebelah Utara, Kabupaten Luwu Sebelah Timur. luas wilayah 1.786,01 km² yang terbagi ke dalam 12 Kecamatan yaitu, meliputi 112 desa dan 17 kelurahan, berada pada

posisi 3°14'36" sampai 3°50'0" lintang selatan dan 119°40'53" sampai 120°6'33" bujur timur.

Luas wilayah Kabupaten Enrekang mencapai 1.786,01 km² Kabupaten Enrekang, yang terdiri dari pegunungan dan bukit bukit yang memanjang sepanjang 95 Km dari Perbatasan Kabupaten Sidrap sampai ke Perbatasan Kabupaten Tanah Toraja. Luas Wilayah Kabupaten Enrekang mencapai 85% daerah Pegunungan dan Bukit Bukit, Sedangkan 15% adalah dataran Rendah dengan ketinggian antara 47 – 3.239 meter diatas permukaan laut (DPL). Pada sebaran wilayah tersebut didominasi oleh areal Perkebunan dan Pertanian, bahkan sampai ke perbukitan dan pegunungan. Kondisi ini mendukung Kabupaten Enrekang sebagai daerah Potensial untuk sektor pertanian dan Perkebunan memungkinkan berbagai komoditi pertanian (Tanaman Pangan, perikanan, perkebunan dan Peternakan) untuk dikembangkan. Ketinggian wilayah darat 13.841 DPL (7,74%), ketinggian wilayah Landai 12,758 DPL (7,14%), ketinggian wilayah Agak Curam 75,175 DPL (42,39%) dan Ketinggian wilayah Curam 76.287 DPL (42,71 %).

Secara Administratif Data kependudukan di Kabupaten Enrekang memegang peran penting dalam menentukan kebijakan, perencanaan dan evaluasi hasil pembangunan, baik bagi pemerintah maupun swasta dan masyarakat. Oleh karena itu ketersediaan data kependudukan di semua tingkat administrasi pemerintahan (Kota, Kecamatan, Kelurahan) menjadi faktor kunci keberhasilan program-program pembangunan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, menegaskan bahwa dalam Perencanaan Pembangunan Daerah harus didasarkan pada data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung

jawabkan, baik yang menyangkut masalah kependudukan, masalah potensi sumberdaya daerah maupun informasi tentang kewilayahan lainnya. Selain itu, Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan mengamanatkan bahwa data penduduk yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan tersimpan di dalam database kependudukan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perumusan kebijakan di bidang pemerintahan dan pembangunan. Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan pengelolaan data kependudukan yang menggambarkan kondisi daerah dengan menggunakan SIAK yang disajikan sesuai dengan kepentingan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Mengacu pada peraturan diatas pemerintah Kabupaten Enrekang mengeluarkan Peraturan Daerah noTahun 2010 tentang penyelenggaraan pendaftaran penduduk dengan system informasi administrasi kependudukan (SIAK).

3. Visi dan Misi Organisasi

➤ Visi

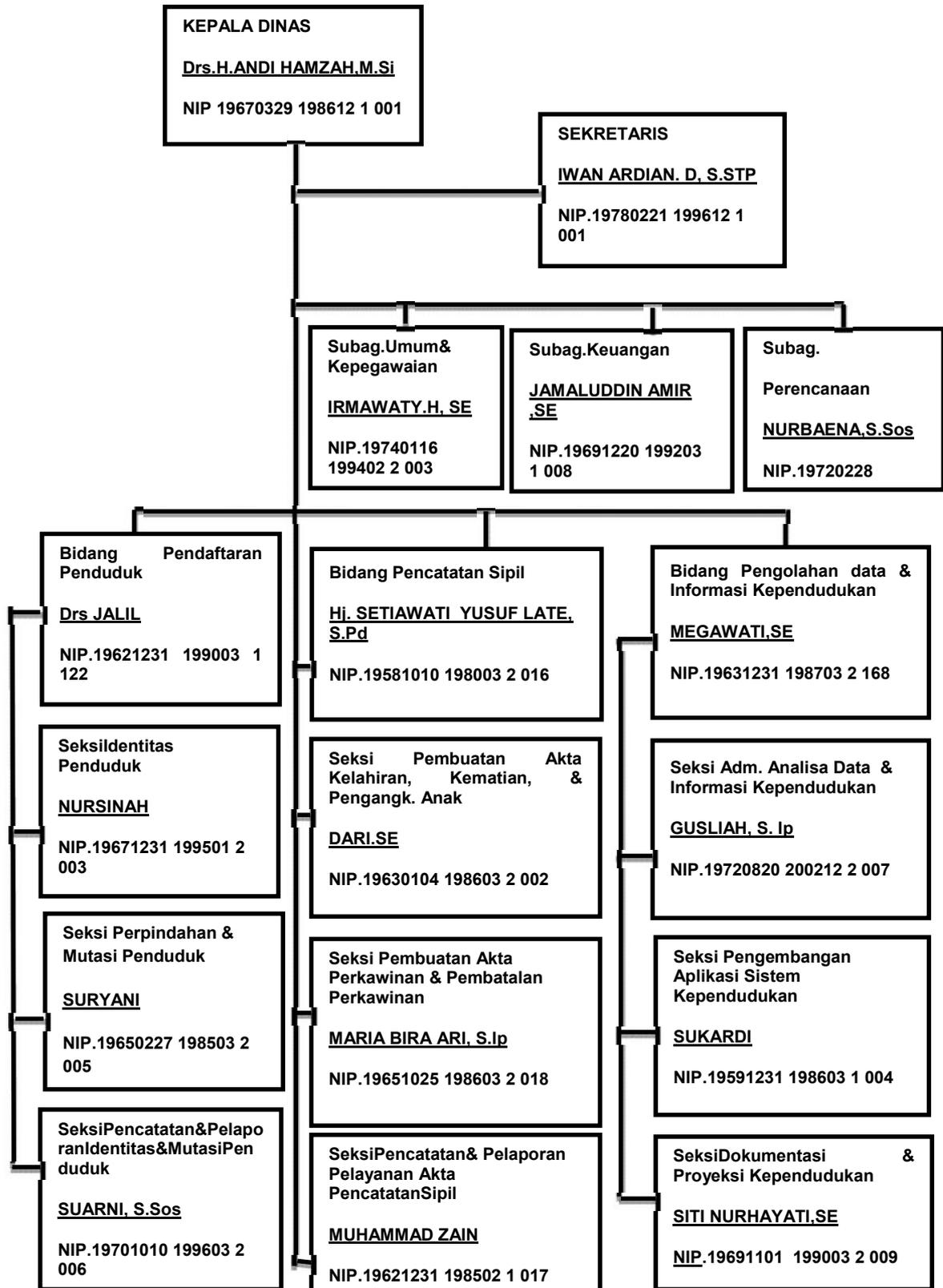
“Terwujudnya Pusat Data dan Informasi kependudukan yang akurat tertib dan dinamis berbasis teknologi informasi melalui gerbang emas”

➤ Misi

- 1) Meningkatkan profesionalisme SDM yang berorientasi pelayanan kualitas (service quality) dengan memberikan pelayanan secara ramah, akurat, cepat dan transparan.
- 2) Meningkatkan kualitas database kependudukan dan pencatatan sipil melalui pengelolaan database berbasis teknologi informasi.

- 3) Meningkatkan kapasitas sumber daya yang meliputi SDM, teknologi informasi administrasi kependudukan dan sarana pendukung lainnya.
- 4) Meningkatkan kualitas administrasi kependudukan dan pencatatan sipil melalui penyediaan pelayanan yang berkualitas untuk kepuasan masyarakat dengan merujuk pada standar operasional pelayan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yg berlaku.

4. STRUKTUR ORGANISASI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KAB. ENREKANG



Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI

5. JOB DESCRIPTION

➤ Kepala Dinas

Mempunyai tugas memimpin dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dalam hal melaksanakan urusan Kependudukan, Pencatatan Sipil dan penyelenggaraan pelayanan sesuai bidang tugasnya.

➤ Sekretaris

Mempunyai tugas melaksanakan urusan umum dan melaksanakan bidang kepegawaian, keuangan serta perencanaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan sekretariat dipimpin juga oleh sekretaris.

➤ SubBagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga Dinas.

➤ Sub Bagian Perencanaan

Mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan Dinas.

➤ Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan Penata Usahaan Administrasi Keuangan serta merumuskan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas di Sub Bagian serta membuat laporan secara berkala.

➤ **Bidang Pendaftaran Penduduk/Kepala Bidang**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat tugas laporan tugas Pendaftaran Penduduk.

➤ **Seksi Identits Penduduk/Kepala Seksi**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Identitas Penduduk.

➤ **Seksi Perpindahan dan Mutasi Penduduk/Kepala Seksi**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Perpindahan dan Mutasi Penduduk

➤ **Seksi Pencatatan dan Pelaporan Identitas dan Mutasi Penduduk**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Pencatatan dan Pelaporan Identitas dan Mutasi Penduduk.

➤ **Bidang Pencatatan Sipil/Kepala Bidang**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan tugas Bidang Pencatatan Sipil.

➤ **Seksi Akta Perkawinan dan Pembatalan Perkawinan/Kepala Seksi**

Tugas membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Akta Perkawinan dan Pembatalan Perkawinan.

➤ **Seksi Pencatatan dan Pelaporan Pelayanan Akta Pencatatan Sipil/Kepala Seksi.**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Pencatatan dan Pelaporan Pelayanan Akta Pencatatan Sipil.

➤ **Bidang Pengolahan Data Dan Informasi Kependudukan/Kepala Bidang**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan Bidang Pengolahan Data dan Informasi Kependudukan.

➤ **Seksi Analisa Data dan Informasi Kependudukan**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek, dan membuat laporan Seksi Analisa Data dan Informasi Kependudukan.

➤ **Seksi pengembangan dan aplikasi system kependudukan**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek dan membuat laporan.

B. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Pada bab sebelumnya telah diuraikan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang. Untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut, dilakukan pengumpulan

informasi melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden yang berjumlah 40 orang.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	24	60%
2	Wanita	16	40%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 24 atau 58% sementara perempuan sebanyak 16 atau 39%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tingkat usia responden pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Enrekang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASAKAN USIA

No	Usia (TAHUN)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	22	55%
2	30 – 39	9	22,50%
3	40 – 49	9	22,50%
Jumlah		40	100%

Sumber: data primer diolah, tahun 2108

Berdasarkan pada tabel 4.2 diketahui bahwa responden penelitian yang berusia 20–29 tahun sebanyak 22 (55%), responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 9 (22,5%), sedangkan yang berusia 40-49 tahun sebanyak 9 atau 22,50%.

C. PEMBAHASAN**1. Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Persyaratan minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika r_{hitung} pada kolom *item-total korelation* lebih besar dari r_{tabel} dan r positif, maka pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas X1, X2, Y

Variabel	Item	Thitung	Nilai	Ket
Reward (X1)	X1.1	754	0,312	Valid
	X1.2	768	0,312	Valid
	X1.3	734	0,312	Valid

	X1.4	810	0,312	Valid
	X1.5	652	0,312	Valid
	X1.6	767	0,312	Valid
	X1.7	836	0,312	Valid
	X1.8	772	0,312	Valid
	X1.9	711	0,312	Valid
	X1.10	793	0,312	Valid
	X1.11	711	0,312	Valid
	X1.12	711	0,312	Valid
	X2.1	680	0,312	Valid
Punishment (X2)	X2.2	709	0,312	Valid
	X2.3	706	0,312	Valid
	X2.4	647	0,312	Valid
	X2.5	705	0,312	Valid
	X2.6	527	0,312	Valid
	X2.7	710	0,312	Valid
	X2.8	648	0,312	Valid
	X2.9	725	0,312	Valid
	X2.10	586	0,312	Valid
	X2.11	688	0,312	Valid
Kinerja (Y)	X2.12	676	0,312	Valid
	Y1	459	0,312	Valid
	Y2	340	0,312	Valid
	Y3	451	0,312	Valid
	Y4	343	0,312	Valid
	Y5	569	0,312	Valid
	Y6	548	0,312	Valid
	Y7	515	0,312	Valid
	Y8	538	0,312	Valid
	Y9	534	0,312	Valid
	Y10	446	0,312	Valid
	Y11	649	0,312	Valid
	Y12	604	0,312	Valid
	Y13	617	0,312	Valid
	Y14	551	0,312	Valid
Y15	534	0,312	Valid	

Sumber : Output data SPSS Versi 24, tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel reward dan punishment terhadap kinerja pegawai adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan alat ukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu instrument dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan (Cronbach Alpha) sebesar 0,60 atau lebih. Jika nilai reliabilitas > nilai Cronbach Alpha (0,60), maka butir kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0,77	Reliabel
Punishment (X2)	0,71	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,732	Reliabel

Sumber data : SPSS Versi 23, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,06. Oleh karna itu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Pengelola data variabel menggunakan program komputer SPSS Versi 24.

Tabel 4.5

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,783	9,385		2,960	,005
	Reward	,245	,142	,233	1,719	,094
	Punishment	,470	,125	,509	3,763	,001

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber data SPSS Versi 24, Tahun 2018

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 24, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,27,783 + 0,245X_1 + 0,470X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,27,783 menunjukkan bahwa jika variabel reward dan punishment sama dengan nol maka kinerja pegawai pada kantor dinas dan catatan sipil kab. Enrekang akan menurun.
- 2) Koefisien regresi reward sebesar 0,245 menunjukkan bahwa apabila reward mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada kantor dinas dan catatan sipil kab. Enrekang akan meningkat sebesar 0,337.

3) Koefisien punishment sebesar 0,470 menunjukkan bahwa apabila punishment mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai pada kantor dinas dan catatan sipil kab. Enrekang akan meningkat sebesar 0,470.

4. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yakni *Reward* dan *Punishment* terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai

Tabel 4.6

HASIL UJI T

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,783	9,385		2,960	,005
	Reward	,245	,142	,233	1,719	,094
	Punishment	,470	,125	,509	3,763	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output data SPSS Versi 24, tahun 2018

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

$$Df = n - k, \text{ berarti } Df = 40 - 3 = 37$$

1) Variabel Reward

Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh t_{hitung} 1,719 dengan signifikansi 0,094. Nilai t_{tabel} untuk model regresi ini adalah 2,026. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,094 > 0,05$ dan

nilai t hitung $1,719 < 2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel reward tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2) Variabel punishment

Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh t hitung adalah 3,763 dengan signifikansi 0,001. Nilai t tabel untuk model regresi ini adalah 2,026. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,001 > 0,05$ dan t hitung $3,763 > 2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel reward tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana $t_{hitung} = 1,719 <$ dari $t_{tabel} = 2,026$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara variabel reward terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel punishment menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $t_{hitung} = 3,763$ dan nilai $t_{tabel} = 2,026$.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikansi $.0,94 > 0,05$ sedangkan variabel punishment berpengaruh signifikan dimana nilai signifikannya yaitu $0,01 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan maka adapun saran yang diberikan pada kantor dinas dan catatan sipil kab. Enrekang adalah:

1. Mengingat reward dan punishment merupakan faktor yang paling dominan, maka kantor dinas dan catatan sipil kab. Enrekang perlu

mempertahankan dan meningkatkan reward dan punishment agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti yang akan datang dapat menambahkan variabel yang lain untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kab. Enrekang

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. "*Prosedur Penelitian*". Bina Aksara: Jakarta.
- Arifin, Djohar, & Fauzi, A. 2007. "*Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*", Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Becker, Brian E., Mark A. H. Dan Dave, Ulrich. 2001. "the HR score card: linking people, strategy and performance". Boston Massachusetts: Harvard Bussiness School Press.
- Budiningsih, Asri. 2005. "*Belajar Dan Pembelajaran*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Byars , Lloyd L & Rue, Leslie W. 2005. "*Human Resources Management, 8th edition*". New York: McGraw – Hill Companies, Inc.
- Danim, Sudarwan. 2000. "*Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*". Jakarta: bumi aksara.
- Dessler, Gary. 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1*". Jakarta: PT. Indeks.
- Echols, John M. Dan Hasan, Shadily. 2005. "*Kamus Inggris Indonesia*". Jakarta: Gramedia.
- Fahmi, I. 2016. "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*". Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Dan Donnely Jr., James H. 2000. "Organisasi Dan Management" edisi ke-4. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*". Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. "*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*". Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2014. "*Kewirausahaan*". Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Skripsi*". Universitas Brawijaya. Nawawi, Handari. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Gadjaja Mada.
- Noe, Hollenback, Gerhart, Wright. 2008. "*Human Resource Management. International Edition*". New York: McGraw – Hill Companies, Inc.

- Mahmudi. 2005. "*Manajemen Kinerja Sektor Publik*". Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, Mohamad. 2006. "*Pengukuran Kinerja Sektor Publik*". Yogyakarta: BPFE.
- Mathis and Jackson. 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*". Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. Dan Manullang, Marihot AMH. 2008. "*Manajemen Personalia*". Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. "*Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*". Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*" Yogyakarta:BPFE.
- Ramlall, S. J. 2006. "*HR.Competencies And Their Relationship To Organizational Practice*". Performance Improvement, vol 45. No 5, p32.
- Rangkuti, Fredi. 2008. "*The Power of Brand*". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. (2003). "*Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*". Jakarta: PT. Indeks.
- Santoso. 2005. "*Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*". Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono dan Wibowo. 2002. "*Statistik Penelitian Edisi I*". Alfabeta: Bandung.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2003. "*Metodologi penelitian Sosial*". Jakarta: Bumi Aksara.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS DAN PENCATATAN SIPIL KAB.ENREKANG

1. TUJUAN KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan Reward, Punishment, dan Kinerja pada Kantor Dinas dan Catatan Sipil Kab.Enrekang. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar. Saya sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

2. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan/ pernyataan dengan membentanda (X)

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pekerjaan :
- e. Alamat :

SS	= Sangat Setuju	TS	=Tidak Setuju
S	= Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju
RR	= Ragu-ragu		

A. Variabel (X₁) Reward

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan ikhlas					
3	Menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin					
4	pegawai yang rajin mendapat upah yang lebih baik					
5	Instansi memberikan upah yang layak bagi pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja					
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas					
7	Prestasi yang dicapai dapat menaikkan Jabatan					
8	Pimpinan memberikan peluang promosi bagi pegawai yang berprestasi					
9	Pekerjaan saya memanfaatkan kemampuan saya dengan sebaik mungkin					
10	Pemimpin senantiasa mengontrol kinerja karyawan					
11	Pengawasan merupakan cara yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai					
12	Menerapkan pengawasan yang ketat untuk menghindari penyimpangan					

B. Variabel (X₂) Punishment

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Sangat hati-hati dalam melakukan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya berusaha mencari cara untuk mengatasi agar tidak melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan					
3	menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati					
4	Ketika melakukan kesalahan secara berulang-ulang maka pimpinan bisa memberikan sanksi					
5	Berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah di berikan sanksi dari pimpinan					
6	Bersedia mendapatkan sanksi karna terbukti melakukan kesalahan yang fatal					
7	Diberikan keringanan setelah menjelaskan sebab terjadinya pelanggaran yang terjadi					
8	Pimpinan harus memikirkan baik – baik sebelum memberikan sanksi kepada bawahannya setelah terbukti melakukan kesalahan					
9	Menjelaskan pelanggaran sebelum menjatuhkan hukuman					
10	Segera di berikan sanksi apabila terbukti melakukan penyimpangan					
11	Diberikan hukuman yang setimpal sesuai dengan pelanggaran yang diperbuat					
12	Hukuman segera diberikan kepada pegawai yang terbukti melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi					

C. Variabel (Y) Kinerja

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya melakukan kinerja dengan sebaik mungkin					
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik					
3	Selama bekerja, saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Memiliki banyak pengalaman sehingga memudahkan saya dalam melakukan kinerja yang diberikan					
5	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
6	Sya selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kenrja					
7	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
8	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
9	Sya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu					
10	Pekerjaan yang di berikan kepada pegawai sesuai dengan bidangnya masing masing					
11	Saya merasa cocok dengan sistem yang di terapkan oleh instansi					
12	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekejaan dengan rapi					
13	Saya melakukan kinerja yang diberikan secara disiplin					
14	Saya akan mementingkan perkerjaan dari pada hal hal - lain					

15	Saya akan tetap berusaha menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan					
----	---	--	--	--	--	--

TABULASI KUESIONER X2 (PUNISHMENT)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	51
5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	53
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	52
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	52
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4,25	4,23	4,25	4,30	4,25	4,25	4,28	4,28	4,28	4,20	4,20	4,23	50,98

TABULASI KUESIONER Y (KINERJA)															
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	66
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	65
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	64
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	65
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	64
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	64
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	62
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	66
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	66
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	64
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	65
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	67
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	65
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	62
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	62
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4,33	4,30	4,35	4,25	4,23	4,25	4,28	4,20	4,30	4,25	4,20	4,23	4,25	4,30	4,30	64,00

Correlations														
		X1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1
X1.1	Pearson Correlation	1	,532**	,574**	,600**	,275	,529**	,696**	,541**	,372 [^]	,614**	,372 [^]	,372 [^]	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,086	,000	,000	,000	,018	,000	,018	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	,532**	1	,355 [^]	,428**	,567**	,721**	,764**	,458**	,459**	,567**	,459**	,459**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,025	,006	,000	,000	,000	,003	,003	,000	,003	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	,574**	,355 [^]	1	,704**	,412**	,594**	,524**	,509**	,350 [^]	,577**	,350 [^]	,350 [^]	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025		,000	,008	,000	,001	,001	,027	,000	,027	,027	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	,600**	,428**	,704**	1	,423**	,523**	,704**	,724**	,498**	,622**	,498**	,498**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000		,007	,001	,000	,000	,001	,000	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	,275	,567**	,412**	,423**	1	,383 [^]	,412**	,378 [^]	,607**	,543**	,607**	,607**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000	,008	,007		,015	,008	,016	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.6	Pearson Correlation	,529**	,721**	,594**	,523**	,383 [^]	1	,827**	,480**	,331 [^]	,383 [^]	,331 [^]	,331 [^]	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,015		,000	,002	,037	,015	,037	,037	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.7	Pearson Correlation	,696**	,764**	,524**	,704**	,412**	,827**	1	,509**	,350 [^]	,577**	,350 [^]	,350 [^]	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,008	,000		,001	,027	,000	,027	,027	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.8	Pearson Correlation	,541**	,458**	,509**	,724**	,378 [^]	,480**	,509**	1	,688**	,630**	,688**	,688**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,000	,016	,002	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.9	Pearson Correlation	,372 [^]	,459**	,350 [^]	,498**	,607**	,331 [^]	,350 [^]	,688**	1	,607**	1,000 **	1,000 **	,711**
	Sig. (2-tailed)	,018	,003	,027	,001	,000	,037	,027	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.10	Pearson Correlation	,614**	,567**	,577**	,622**	,543**	,383 [^]	,577**	,630**	,607**	1	,607**	,607**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.11	Pearson Correlation	,372 [^]	,459**	,350 [^]	,498**	,607**	,331 [^]	,350 [^]	,688**	1,000 **	,607**	1	1,000 **	,711**
	Sig. (2-tailed)	,018	,003	,027	,001	,000	,037	,027	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.12	Pearson Correlation	,372 [^]	,459**	,350 [^]	,498**	,607**	,331 [^]	,350 [^]	,688**	1,000 **	,607**	1,000 **	1	,711**

	Sig. (2-tailed)	,018	,003	,027	,001	,000	,037	,027	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1	Pearson Correlation	,754**	,768**	,734**	,810**	,652**	,767**	,836**	,772**	,711**	,793**	,711**	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
 CORRELATIONS
 /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,307	,526**	,305	,813**	-,043	,548**	,131	,444**	,233	,699**	,419**	,680**
	Sig. (2-tailed)		,054	,000	,055	,000	,790	,000	,422	,004	,148	,000	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,307	1	,338*	,562**	,215	,530**	,339*	,741**	,339*	,479**	,479**	,427**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,054		,033	,000	,183	,000	,033	,000	,033	,002	,002	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,526**	,338*	1	,224	,579**	,048	,718**	,258	,718**	,256	,513**	,461**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033		,165	,000	,769	,000	,107	,000	,110	,001	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,305	,562**	,224	1	,224	,610**	,208	,452**	,330*	,627**	,355*	,300	,647**
	Sig. (2-tailed)	,055	,000	,165		,165	,000	,198	,003	,038	,000	,025	,060	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,813**	,215	,579**	,224	1	,048	,718**	,144	,603**	,128	,641**	,461**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,183	,000	,165		,769	,000	,377	,000	,430	,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-,043	,530**	,048	,610**	,048	1	,235	,757**	,235	,583**	,000	,195	,527**
	Sig. (2-tailed)	,790	,000	,769	,000	,769		,144	,000	,144	,000	1,000	,227	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,548**	,339*	,718**	,208	,718**	,235	1	,248	,749**	,112	,392*	,339*	,710**

	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,000	,198	,000	,144		,123	,000	,491	,012	,033	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,131	,741**	,258	,452**	,144	,757**	,248	1	,248	,532**	,252	,473**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,422	,000	,107	,003	,377	,000	,123		,123	,000	,117	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,444**	,339*	,718**	,330*	,603**	,235	,749**	,248	1	,252	,392*	,473**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,004	,033	,000	,038	,000	,144	,000	,123		,117	,012	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,233	,479**	,256	,627**	,128	,583**	,112	,532**	,252	1	,219	,329*	,586**
	Sig. (2-tailed)	,148	,002	,110	,000	,430	,000	,491	,000	,117		,175	,038	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	,699**	,479**	,513**	,355*	,641**	,000	,392*	,252	,392*	,219	1	,629**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,025	,000	1,000	,012	,117	,012	,175		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	,419**	,427**	,461**	,300	,461**	,195	,339*	,473**	,473**	,329*	,629**	1	,676**
	Sig. (2-tailed)	,007	,006	,003	,060	,003	,227	,033	,002	,002	,038	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,680**	,709**	,706**	,647**	,706**	,527**	,710**	,648**	,725**	,586**	,688**	,676**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
It could
not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10  
X1.11 X1.12 VAR00001  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	13

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.
 RELIABILITY
 /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
 X2.11 X2.12 X2
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	13

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10  
Y1.11 Y1.12 Y1.13 Y1.14 Y1.15 Y1  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	16

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11 Y1.12 Y1.13 Y1.14 Y1.15 Y1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations															
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	,128	,162	,339 ⁺	,137	,092	,170	,187	,128	,092	,320 ⁺	,393 ⁺	,092	,012	,245	,459 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,431	,317	,032	,398	,570	,293	,248	,431	,570	,044	,012	,570	,943	,128	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,128	1	,206	,252	,170	,126	,208	,082	-,071	,000	,218	,170	-,126	,048	,167	,340 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,431		,202	,117	,295	,439	,198	,616	,661	1,000	,176	,295	,439	,770	,304	,032
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,162	,206	1	-,061	,358 ⁺	,061	,135	-,105	,320 ⁺	-,182	,550 ^{**}	,107	,303	,092	,435 ^{**}	,451 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,317	,202		,711	,023	,711	,406	,520	,044	,262	,000	,512	,058	,574	,005	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,339 ⁺	,252	-,061	1	,104	,067	,032	,289	-,126	,467 ^{**}	,000	,104	-,067	,252	,000	,343 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,032	,117	,711		,524	,683	,843	,071	,439	,002	1,000	,524	,683	,117	1,000	,030
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,137	,170	,358 ⁺	,104	1	,242	,204	,180	,300	,104	,329 ⁺	,283	,380 ⁺	,300	,300	,569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,398	,295	,023	,524		,133	,206	,267	,060	,524	,038	,077	,016	,060	,060	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,092	,126	,061	,067	,242	1	,291	,289	,252	,333 ⁺	,144	,380 ⁺	,467 ^{**}	,378 ⁺	,126	,548 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,570	,439	,711	,683	,133		,069	,071	,117	,036	,374	,016	,002	,016	,439	,000

Y1.14	Pearson Correlation	,012	,048	,092	,252	,300	,378*	,208	,355*	,286	,378*	,218	,170	,504**	1	,048	,551**
	Sig. (2-tailed)	,943	,770	,574	,117	,060	,016	,198	,025	,074	,016	,176	,295	,001		,770	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.15	Pearson Correlation	,245	,167	,435**	,000	,300	,126	,086	,218	,405**	,000	,355*	,300	,378*	,048	1	,534**
	Sig. (2-tailed)	,128	,304	,005	1,000	,060	,439	,600	,176	,010	1,000	,025	,060	,016	,770		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1	Pearson Correlation	,459**	,340*	,451**	,343*	,569**	,548**	,515**	,538**	,534**	,446**	,649**	,604**	,617**	,551**	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,032	,003	,030	,000	,000	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Reward Punishment.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment, Reward ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,323	,286	2,88258

- a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

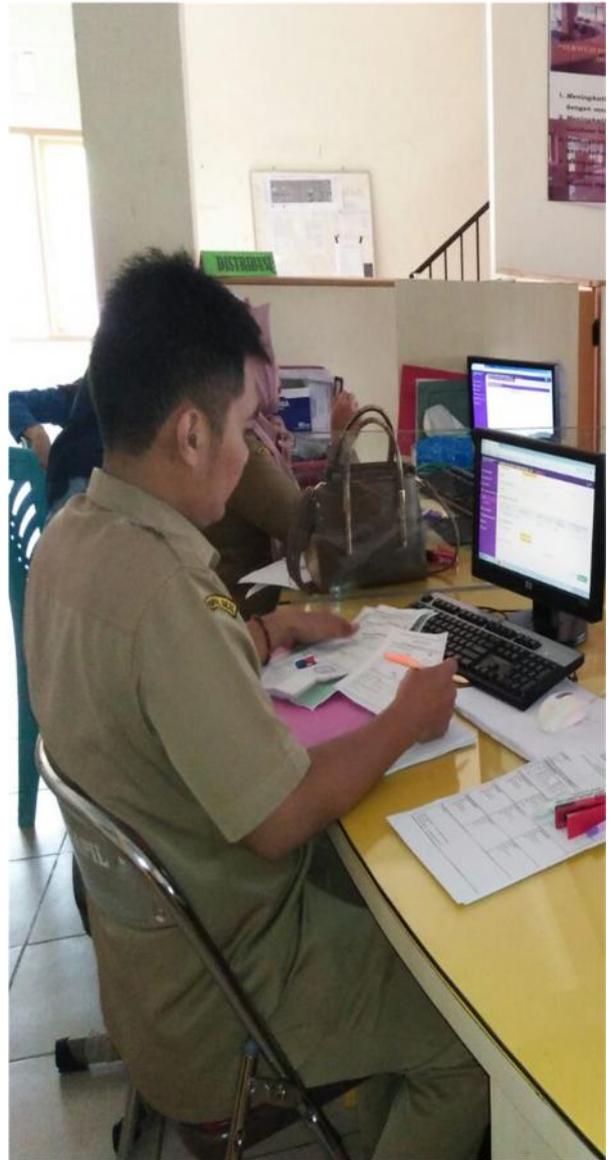
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,783	9,385		2,960	,005
	Reward	,245	,142	,233	1,719	,094
	Punishment	,470	,125	,509	3,763	,001

- a. Dependent Variable: Kinerja







BIOGRAFI PENULIS



Hasman panggilan asman lahir di Deakaju pada tanggal 01 September 1996 dari pasangan suami istri Bapak Congkong dan Ibu Becce. Peneliti adalah anak ketiga dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Deakaju desa Kadingeh Kecamatan Baraka

Kabupaten Enrekang Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SDK Deakaju lulus pada tahun 2008, SMP Negeri 5 Pinrang lulus tahun 2011, MAN 1 Enrekang lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.