



## **PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT OLEH PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Martha Qonunu Nidhomi, Anugrah Anggri Hermawan**

Teknik Pemasarakatan – Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### **Abstrak**

Pada penelitian ini digunakan penyebaran kuisioner dimana pada pelaksanaan dilakukan penyebaran pada responden atau sampel yang telah dipilih pada karyawan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Diperoleh hasil valid karena memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel. Sedangkan untuk reliabel mendapatkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60 sehingga dapat diaktakan reliabel dari 15 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Dari persamaan regresi linier diperoleh apabila variabel reward mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka kinerja pegawai naik sebesar 0.364 maupun variabel punishment jika mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka kinerja pegawai naik sebesar 0.397. sedangkan  $e$  adalah eror term yang artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Sedangkan untuk hasil pengujian regresi linear berganda diperoleh Reward dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

Hal ini didapatkan Pemberian penghargaan dan punishment yang dilakukan pimpinan menghasilkan produktivitas tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

**Kata Kunci:** Reward, Punishment, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Peran pemimpin dalam melakukan evaluasi sebuah organisasi yang di pimpinnya adalah hal paling utama. Salah satu cara yang di gunakan untuk meningkatkan sebuah kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemberian reward ataupun punishment di lingkungan pekerjaan.

Pengertian reward sendiri adalah penghargaan adalah sebuah timbal balik berupa hadiah ataupun pujian yang diberikan kepada karyawan agar dapat memotivasi karyawan. Sedangkan pengertian dari punishment adalah untuk memberikan sanksi atau teguran untuk karyawan mengevaluasi diri dalam pekerjaannya.

Melalui punishment ataupun reward yang diberikan pemimpin berguna untuk mendapatkan timbal balik berupa produktivitas tinggi dari karyawan ataupun peningkatan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan sendiri adalah sebuah output yang diberikan pegawai kepada pimpinan sesuai dengan goal dari pekerjaan yang diberikan.

Mengingat Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya adalah lembaga yang mempunyai narapidana lebih dari 2000 orang dalam hal ini pegawai perlu mempunyai kinerja maksimal agar dapat melayani dan mengayomi secara konsisten. Dapat dikatakan jumlah narapidana akan mengakibatkan sebuah tantangan yang berbeda – beda di setiap divisi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya

Pada penjabaran tersebut dapat dikatakan punishment dan reward adalah hal utama yang diperhatikan pimpinan pada peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Dalam hal ini tentunya pemberian penghargaan dan teguran atau hukuman yang dilakukan harus dapat adil dan sesuai dengan peraturan

yang berlaku di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

Dalam hal ini yang terjadi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya akan terjadi sebuah timbal balik dari karyawan dan pimpinan apabila sistem yang dilakukan dapat berjalan dengan baik sehingga hukuman dapat menjadikan efek jera sedangkan penghargaan dapat menjadikan motivasi kepada para karyawan.

Dengan demikian sesuai dengan penjabaran pada latar belakang diatas dapat diartikan punishment dan reward dapat menjadi fokus pada peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk membahas, "PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT OLEH PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI".

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka dapat dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pemberian sebuah Reward oleh pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah Pemberian sebuah Punishment oleh pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah tersusun, maka diperoleh tujuan berikut ini :

1. Untuk mengetahui signifikansi antara Pemberian sebuah Reward oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai ?
2. Untuk mengetahui signifikansi antara Pemberian sebuah

Punishment oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai ?

### **MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat Penelitian Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Manfaat Teoritis**

Pada Penelitian ini nantinya output yang dijabarkan akan menjadi sebuah pengembangan ilmu pengetahuan yang nantinya juga dapat digunakan untuk pengembangan keilmuan pada teknik kemsyarakatan.

#### **Manfaat Praktis**

Pada penelitian ini nantinya akan menjadi sebuah masukan dan saran kepada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya tentang Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment oleh pemimpin terhadap kinerja pegawai.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah bidang strategis dari sebuah organisasi yang harus terus dikembangkan untuk dapat mengetahui sebuah perilaku dan tata cara pengeloanya untuk pengembangan sebuah keanggotaan keorganisasian biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pendayagunaan, sebuah penilaian dan pemberian sebuah jasa pada pengelolaan di setiap orang pada anggota suatu organisasi atau tempat pekerjaan disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Edy Sutrisno (2009:5)

Dapat diartikan juga sebuah pengeloalaan kebijakan perihal perekrutan, penilaian dan pelatihan yang sangat diperlukan oleh seorang manajer pada sebuah organisasi adalah sebuah manajemen sumber daya manusia. Edy Sutrisno (2009:5)

#### **Reward**

Reward adalah suatu hal yang digunakan sebagai alat untuk memompa semangat kerja para pegawai. Dalam kata lain hal ini bisa menciptaka sebuah perasaan senang, bahagia sehingga akan menyebabkan kecanduan untuk membuat seseorang ingin merasakannya terus.

Dampak yang terjadi akibat diberikannya sebuah penghargaan berupa pujian atau sebuah hadiah akan mengakibatkan sesorang akan terus fokus memperbaiki diri sehingga nantinya reward akan menjadi sebuah tujuan dan cita – cita seseorang dalam melakukan pekerjaan secara maksimal.

Dalam kata lain reward yang menjadi sebuah tujuan dalam pekerjaan akan meningkatkan sebuah produktivitas pekerjaan yang sangat berguna pada tempat kerja atau sebuah organisasi karena memiliki anggota yang bekerja secara maksimal.

#### **Punishment**

Sedangkan untuk punishment sendiri adalah sebuah kebalikan dari reward dalam kata lain bukannya senang atau kebahagiaan yang akan diterima oleh seorang perkerja namun sebuah kegelisahan karena pada pelaksanaan pekerjaanya melakukan sebuah kesalahan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya suatu tujuan pekerjaan pada sebuah tempat kerja atau sebuah organisasi. Ngalim(2006:186)

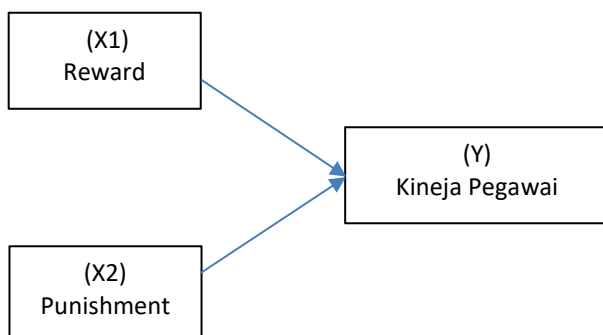
Dengan kata lain ini sebuah lawan kata dari penghargaan atau reward dimana akan terjadi sebuah hukuman – hukuman tergantung pada tingkat kesalahan yang dilakukan oleh seorang individu. Hal ini diberikan pada seorang individu diperuntukan untuk menimbulkan efek jera sehingga hal serupa tidak akan terjadi lagi di kemudian hari.

### Kinerja

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang dijadikan tolak ukur oleh pimpinan kepada anggota atau pegawai disetiap organisasi atau tempat kerja yang dimana jika kinerja itu tercapai maka tujuan pekerjaan akan ikut tercapai.

Sering kali di dapati suatu organisasi memiliki standard khusus yang diberikan kepegawai atau anggota yang dimana hal tersebut digunakan untuk dijadikan patokan setiap anggota dalam melakukan pekerjaan dengan harapan pekerjaan bisa dilakukan dengan maksimal dan menuai output pekerjaan sesuai dengan yang di harapkan.

### Kerangka Berfikir



### Hipotesis

1. Reward(X1) oleh pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.
2. Punishment(X2) oleh pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

### METODE PENELITIAN

#### Teknik Pengumpulan Data

Pada pembahasan ini menggunakan Data sekunder diperoleh dari buku atau artikel terkait dengan

penelitian, dan menggunakan data primer dengan perolehan data dilakukan secara langsung ke lapangan.

Metode yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner dimana pada pelaksanaan akan dilakukan penyebaran pada responden atau sampel yang telah dipilih pada karyawan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Selanjutnya akan dilakukan observasi dari data yang telah didapatkan.

### Populasi dan Sampel

Sampel adalah sebuah irisan dari sebuah populasi yang dimana dijadikan pengujian pada sebuah penelitian. Umar(2005). Dalam penelitian ini sampelnya adalah sebagian karyawab pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Metode pengambilannya menggunakan metode slovin sebagai berikut ini :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

- n = Ukuran yang digunakan untuk Sampel  
N = Jumlah sebuah Populasi (215)  
e = Error term sebesar 10%

$$n = \frac{215}{1+215 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{215}{1+215 (0.01)}$$

$$n = \frac{215}{3.15}$$

$$n = 68.25 \approx 68 \text{ Responden}$$

### Uji Validitas

Mnurut Arikunto (2006) ini adalah halat yang digunakan untuk dilakukan pengukuran pada validitas instrument yang ada pada kuisisioner yang berasal dari Pearson.

Dalam hal ini valid dapat diperoleh apabila nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Begitu pula sebaliknya apabila r hitung lebih kecil daripada r tabel maka dikatakan tidak valid

### Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menguji instrument yang digunakan pada kuisioner sudah dapat dipercaya sebagai alat ukur pada sebuah variabel hitung.

Dalam hal ini dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60 begitu pula sebaliknya apabila kurang dari 0.60 dikatakan tidak reliabel.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji T adalah sebuah pengujian regresi linear secara parsial yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Dalam hal ini variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai sig lebih kecil dari 0.05 apabila nilai sig lebih besar daripada 0.05 maka variabel tersebut dikatakan tidak memiliki pengaruh

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah sebuah pengujian regresi linear yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Dalam hal ini variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai sig lebih kecil dari 0.05 apabila nilai sig lebih besar daripada 0.05 maka variabel tersebut dikatakan tidak memiliki pengaruh

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini di dapatkan sebuah persamaan regresi liner sebagai berikut :  $Y = 13.759 + 0.364x_1 + 0.397x_2 + e$ , pada penelitian ini diperoleh sebuah hasil bahwasanya antara variabel reward ( $x_1$ ) dan variabel punishment ( $x_2$ ) memiliki pengaruh positif kepada variabel kinerja pegawai (Y) hal ini terlihat pada hasil persamaan linear diatas.

Dalam hal ini dapat dijabarkan apabila variabel reward mengalami

kenaikan sebesar 1 persen maka kinerja pegawai naik sebesar 0.364 maupun variabel punishment jika mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka kinerja pegawai naik sebesar 0.397. sedangkan e adalah eror term yang artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

### Reward terhadap Kinerja Pegawai

Sedangkan pada pengujian tingkat signifikansi antara variabel reward( $x_1$ ) kepada variabel kinerja pegawai(Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.370 sedangkan perhitungan pada t tabel yaitu sebesar 1.667 dengan nilai sig sebesar 0.000.

Dalam hal ini diketahui bahwa t hitung > daripada t tabel dan nilai sig > daripada 0.05 yang artinya adalah Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Pemberian penghargaan yang dilakukan pimpinan menghasilkan sebuah motivasi bagi pekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

### Punishment terhadap Kinerja Pegawai

Sedangkan pada pengujian tingkat signifikansi antara variabel punishment( $x_2$ ) kepada variabel kinerja pegawai(Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.974 sedangkan perhitungan pada t tabel yaitu sebesar 1.667 dengan nilai sig sebesar 0.000.

Dalam hal ini diketahui bahwa t hitung > daripada t tabel dan nilai sig > daripada 0.05 yang artinya adalah punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Pemberian punishment yang dilakukan pimpinan menghasilkan sebuah efek jera sehingga meningkatkan

kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

### **Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai**

Sedangkan pada pengujian tingkat signifikansi seluruh variabel bebas dengan variabel kinerja pegawai(Y) diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 31.532 dengan nilai sig sebesar 0.000.

Dalam hal ini diketahui bahwa  $f$  hitung > daripada  $f$  tabel dan nilai sig > daripada 0.05 yang artinya adalah Reward dan punishment secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

Pemberian penghargaan dan punishment yang dilakukan pimpinan menghasilkan produktivitas tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

### **KESIMPULAN**

Dari persamaan regresi linier diperoleh apabila variabel reward mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka kinerja pegawai naik sebesar 0.364 maupun variabel punishment jika mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka kinerja pegawai naik sebesar 0.397. sedangkan  $e$  adalah eror term yang artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

Reward dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

Hal ini didapatkan Pemberian penghargaan dan punishment yang dilakukan pimpinan menghasilkan produktivitas tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan

### **Saran**

Berdasarkan penjabaran diatas peneliti memberikan saran agar dapat memaksimalkan pekerja dengan menata memberikan SOP yang jelas dan memberikan inovasi yang menarik pada pemberian punishment dan reward agar dapat diperoleh sebuah output kerja yang maksimal pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Revisi IV*. Jakarta: Rineka Cipta.

Budiningsih, Asri. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta

Indrakusuma, Amir. 2000. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja*. Sekot Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKN  
Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan Pada BPRD Harta Insan Kamariah*. Jakarta : UIN

Sarif Hidayatullah Purwanto. 2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Silalahi Uber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Riefika Aditama. Sutrisno Edy. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prejademedia Group.

Snicket, Lemony. 2008. *A Series Of Unfortunate*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Umar,Husein.2005. Metode Penelitian  
Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Baru. Jakarta  
: PT.Raja Grafindo Persada.