

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT DENGAN INTEGRITAS PEGAWAI

STUDI KASUS : DINAS PENATAAN RUANG DAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA UTARA

HANNA MEILANI DAMANIK^{*1}

^{*1}Dosen Universitas HKBP Nommensen, Medan
melanie_hana@yahoo.com

Abstract

Qualified human resources is a dominant factor for the implementation of good governance, one of which comes from the presence of the Civil Service of the highest integrity. In an effort to improve the integrity of the civil servants, the government has taken various steps which are perfect the system of rewards and punishment. The application of this system is reflected through various instruments such as the provision of benefits (rewards) and sanctions (punishment). Effective implementation of reward and punishment system is influenced by employee perceptions of the implementation of the system. The main impact is expected from the implementation of reward and punishment system is the formation of employee integrity in performing their duties. Formulation of the problem in this study is whether the employee's perception of the reward and punishment system is significantly related to the integrity of Sumatra Tarukim Service employee in performing their duties. This study aims to determine the relationship of perception of the civil service system of rewards and punishment to the integrity of Sumatra Tarukim Service employee in performing their duties. This research was conducted at the Department of Spatial Planning and Settlement of North Sumatra Province with a sample of 85 employees. Data were collected through questionnaires. Methods of data analysis performed by linear analysis with the help of SPSS software version 18. The analysis showed that the perception of reward and punishment system and the positive effect that was significant to the integrity of the officials in the Department of Spatial Planning and Settlement of North Sumatra Province

Keywords : Perception of Reward and Punishment, Integrity

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu sentral dewasa ini sebagai akibat perkembangan tantangan zaman serta peningkatan harapan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan bertanggung jawab (akuntabel). Azas-azas pemerintahan yang baik yang mendukung ke arah transparansi dan akuntabilitas antara lain kepastian hukum, keadilan, keseimbangan, keterbukaan, tidak melampaui dan atau mencampurkan kewenangan (antara dinas dan pribadi), tidak diskriminatif, tertib dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, proporsionalitas, profesionalitas dan akuntabilitas. Dari semua azas tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor dominan untuk terselenggaranya pemerintahan yang baik, yang bersumber dari adanya Pegawai Negeri Sipil yang berintegritas tinggi.

Dalam upaya meningkatkan integritas PNS, pemerintah telah melakukan berbagai langkah diantaranya adalah menyempurnakan sistem *rewards* dan *punishment*. Upaya ini tercermin dari berbagai peraturan seperti Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan beberapa peraturan perundangan lainnya. Penerapan sistem ini tercermin melalui berbagai instrument seperti pemberian tunjangan (*rewards*) dan berbagai sanksi (*punishment*). Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja dan dapat memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Wahyuningsih (2009) mendefinisikan *rewards* sebagai penghargaan/hadiah untuk sesuatu hal yang tercapai. Sedangkan *punishment* adalah hukuman atas suatu hal yang tidak tercapai/pelanggaran. Hukuman seperti apa yang harus diberikan. Setiap orang pasti beda persepsi dan beda pendapat. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi

seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya, hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Metode *reward* dan *punishment* ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *rewards* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Penyempurnaan sistem *rewards* dan *punishment* di lingkungan PNS telah berjalan secara luas, namun efektivitas dan dampak penerapannya jarang mendapat perhatian baik oleh pemerintah maupun dunia pendidikan. Efektivitas penerapan sistem tersebut pada dasarnya berkaitan erat dengan persepsi PNS terhadap *rewards* dan *punishment* itu sendiri.

Penerapan sistem *rewards* dan *punishment* di Dinas Penataan Ruang dan Permukiman juga telah berlangsung. Hal ini tercermin dari beberapa disiplin yang telah diterapkan, seperti apel pagi, absensi, mutasi pegawai dan sebagainya. Akan tetapi instrument tersebut tidak begitu saja menciptakan efektivitas kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari banyaknya kendala yang terjadi seperti jumlah peserta apel yang rendah dan disiplin waktu yang rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terjadi banyak kelemahan dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Lemahnya penerapan sistem tersebut dapat diukur dari persepsi PNS terhadap sistem tersebut. Karena itu kajian mengenai persepsi PNS terhadap *rewards* dan *punishment* dibutuhkan baik untuk kebutuhan empiris maupun teoritis. Hal ini yang mendasari penulis mengangkat topik tentang kajian penerapan sistem *rewards* dan *punishment* dalam lingkungan pemerintahan.

B. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian mengungkapkan jenis penelitian yang akan dilakukan. Jenis penelitian ini akan menjadi dasar penentuan tipe metode penelitian yang akan dilakukan. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan induktif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan kemudian dianalisis berdasarkan data yang ada.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif kualitatif*. Menurut Sugiono (2014) penelitian *deskriptif kualitatif* adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme/interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Penataan Ruang dan Permukiman (DISTARUKIM) Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl Willem Iskandar No. 9, Medan. Waktu penelitian dilakukan sejak Januari 2014 sampai dengan Maret 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS di Dinas Penataan Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 549 orang. Populasi tersebut terdiri dari 4 golongan kepangkatan (Golongan I, II, III dan IV) dan secara organisasi tersebar di 4 bidang dan 6 Unit Pelayanan Teknis (UPT).

Oleh karena populasi memiliki karakteristik atau strata yang berbeda-beda dengan kata lain tidak homogen dan tidak proporsional maka penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dengan cara *Disproportional Stratified Sampling*, yaitu suatu tehnik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Sampel ditentukan berstrata menurut eselonisasi, golongan, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan rumus slovin dengan interval keyakinan 10% maka ditentukan sebanyak 85 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Menggunakan Angket atau Kuesioner
2. Dokumentasi
3. Studi Literatur

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer.
2. Data Sekunder.

Operasionalisasi Variabel

Persepsi : Suatu proses dengan mana seseorang individu memilih, mengevaluasi dan mengorganisasi stimulus dari lingkungannya.

Rewards : Penghargaan/hadiah untuk sesuatu hal yang tercapai.

Punishment:

Hukuman atas suatu hal yang tidak tercapai/pelanggaran. **Integritas kerja** : Bertindak konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik perusahaan.

C. Proses Analisis Data dan Pengujian Model Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan tahap-tahap pengolahan data sebagai berikut :

1. Coding, Yaitu kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.
2. Scoring, yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan 5 kategori penilaian.
3. Tabulating, yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam bentuk tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan lebih jelas.

Setelah tahapan tersebut diatas selesai dilakukan maka akan dilanjutkan tahap-tahap analisis data yang akan diolah dengan program SPSS.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Linieritas Model
- c. Uji Heterokedastisitas

- d. Uji Korelasi Analisis korelasi sederhana atau korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat hubungan atau pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan apakah terjadi hubungan yang signifikan atau tidak antara variabel independen terhadap dependen, dengan melihat nilai signifikansi.
- e. Analisis Regresi Linier Sederhana Analisis regresi linier digunakan untuk mengukur pengaruh atau hubungan variabel independen dengan variabel dependen.
- f. Uji t Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model.

mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

D. Analisis Korelasi Sederhana (Korelasi Pearson)

Analisis korelasi sederhana atau korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat hubungan atau pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan apakah terjadi hubungan yang signifikan atau tidak antara

variabel independen terhadap dependen, dengan melihat nilai signifikansi.

Nilai r sekitar 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Sebaliknya, nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Sugiyono (2010) pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi ganda adalah sebagai berikut:

- 0,00 – 0,20 = sangat rendah
- 0,21 – 0,40 = rendah
- 0,41 – 0,60 = sedang
- 0,61 – 0,80 = kuat
- 0,81 – 1,00 = sangat kuat

Persepsi terhadap sistem *reward* dan *punishment* memiliki hubungan positif yang sedang terhadap integritas (nilai korelasi 0,578). Dan terjadi hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap sistem *reward* dan *punishment* terhadap integritas, hal ini karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

E. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengukur pengaruh atau hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Persamaan Linier Sederhana dari nilai diatas adalah :

$$Y = 18,422 + 0,139X$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

Konstanta sebesar 18,422; artinya jika Persepsi terhadap sistem *reward* dan *punishment* nilainya 0, maka Integritas nilainya sebesar 18,422.

Koefisien regresi variabel Persepsi terhadap system *Reward* dan *Punishment* sebesar 0,139; artinya jika Persepsi terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* mengalami kenaikan 1 satuan, maka integritas akan mengalami peningkatan sebesar 0,139 satuan.

Uji - t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Prosedur pengujian dengan uji-t sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : b = 0$ (Persepsi terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh terhadap integritas).

$H_a : b \neq 0$ (Persepsi terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Integritas).

2. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 6,445

3. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada hasil perhitungan Ms Excel pada $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $85-2 = 83$. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar +1,989 / -1,989.

4. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,445 > 1,989$), maka H_0 ditolak

6. Membuat kesimpulan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,445 > 1,989$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa Persepsi terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap integritas. Nilai t_{hitung} positif, artinya Persepsi terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap integritas, yaitu jika Persepsi meningkat maka integritas akan meningkat.

Kesimpulan berdasarkan signifikansi:

Berdasar uji signifikansi dapat disimpulkan bahwa variabel Persepsi terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap integritas, hal ini karena nilai signifikansi pada uji $t < 0,05$.

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada sedikit pun sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Dan bila $R^2 = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variabel yang independen yang digunakan mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Dapat diketahui nilai R-Square (R^2) sebesar 0,334 (33,4%). Jadi sumbangan pengaruh variabel Persepsi terhadap sistem *Reward* dan *Punishment* sebesar 33,4% terhadap integritas, sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada masing-masing variabel *reliable* dan *valid*. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linieritas dan heterokedastisitas dalam model regresi terdapat distribusi yang normal dan tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka didapat bahwa ada hubungan positif yang sedang dan signifikan antara Persepsi Terhadap Sistem *Reward* dan *Punishment* dengan Integritas

pegawai di Dinas Penataan Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Utara.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,334 artinya kemampuan variabel independen yaitu Persepsi Terhadap *Reward* dan *Punishment* mempengaruhi variabel independen yaitu Integritas mempunyai kontribusi sebesar 33,4% sedangkan sisanya sebesar 66,6%, oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Oleh karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi terhadap Sistem *Reward* dan *Punishment* dengan Integritas maka Pimpinan perlu membenahi sistem *reward* dan *punishment* di Dinas yang dipimpinnya agar dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja para pegawai di Dinas Penataan Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Utara sehingga integritasnya meningkat.
2. Sebaiknya pimpinan perlu mengkaji jenis pekerjaan dan tanggung jawab berdasarkan kemampuan sesuai dengan ilmu dan keterampilan masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri.,2003.Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows.Edisi Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Arikunto, Suharsimi.2006..Prosedur Penelitian ; suatu Pendekatan Praktik edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, Michael.1994.Manajemen Sumber Daya Manusia : a handbook of human resource management.Jakarta:PT Elex Media Komputindo
- Dessler, Gary,1992, Manajemen personalia. Diterjemahkan oleh: Agus Dharma, Edisi Ketiga

- Dubin,R,1951, Human Relations,in Administration: The Sociology of Organization with readings and Cases. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ghazali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Menggunakan Program SPSS, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 1998.Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Gajahmada University Press
- Hasibuan, Malayu.2004 Manajemen Sumber Daya, Jakarta :PT Bumi Aksara
- Maltis, RL dan Jackson.2001.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Salemba Empat
- Nunnaly, J.C., "Psychometric Theory", 2nd edition, New Delhi: Tata McGraw Hill, 1981.
- Priyatno, Duwi.2010. 5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17.Cetakan Kedua, Yogyakarta: ANDI
- Riduwan,2010, Dasar-dasar Statistika, Edisi Revisi, Bandung, Alfabeta
- Robbins, Stephen P.2006.Perilaku Organisasi.Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta:PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rosvinintia,Vinta,2008. Using Good Performance Management System To Attract, Motivate, And Retain Employee .By Reward Program.Makalah Sebagai salah satu syarat dalam program Certified Human Resources Profesional (CHRP). Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
- Saifuddin, Azwar, 2004, Reabilitas dan validitas, , cetakan kelima Yogyakarta. Pustaka Pelajar Offset
- Santoso, Singgih. 2001. Buku latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta:PT.ELEK Media Komputindo
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methods For Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Penerbit Salemba Empat
- Sugiyono, 2002.Metode Penelitian Bisnis.Bandung:CV Alfabeta
- Sugiyono,2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung :Alfabeta
- Sumber lain :
<http://edratna.wordpress.com/2007/05/08/integritas-dapatkah-diukur-dan-diramalkan/20/1/2013/10.53AM>
<http://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=k&id=151127>
- Afiff, Irawan B.2004. Reward System: Intrinsic or Extrinsic? (online). www.ilma95.net/reward-sytem.htm, diakses tanggal 25 Januari 2013
- Wahyuningsih,Hery 2009 Reward and Punishment (online) [htt://Jengheny.com/reward-andpunishment](http://Jengheny.com/reward-andpunishment), diakses tanggal 10 Pebruari 2013.