

LEMBAR PERNYATAAN



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

PERNYATAAN

Seluruh isi/materi skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya.

Jakarta, 26 Agustus 2016

Penulis,

NAMA : ELISABETH OCTAVIANI

NIM : 1231150025

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

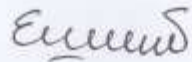
PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Elisabeth Octaviani Simanjuntak
No Induk Mahasiswa : 1231150025
Program Studi S-1 : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : HUBUNGAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM
JAKARTA SELATAN.

Disetujui untuk diajukan pada ujian pendadaran Fakultas Ekonomi Prodi
Manajemen/Pemasaran Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, 26 Agustus 2016

Pembimbing Materi,



(Emma Tampubolon, SE., MM.)

Pembimbing Teknis,



(Carollina F. Sembiring, SE., MM.)

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Elisabeth Octaviani Simanjuntak
No Induk Mahasiswa : 1231150025
Program Studi S-1 : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : HUBUNGAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM
JAKARTA SELATAN.

Diterima dan disahkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Jakarta, 26 Agustus 2016

Panitia Penguji

Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS

(Ketua)

Emma Tampubolon, SE., MM

(Sekretaris)

Dr. Ir. Posma SJK Hutasoit, SE, MSi., MSE

(Anggota)

Mengetahui,

Dekan,

Kaprodi,

(Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS)

(Dr. Posma Sariguna J.K Hutasoit, SE., M.M.)

RINGKASAN

ELISABETH OCTAVIANI , Hubungan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Koperasi Dan UKM Jakarta Selatan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Namun dalam mencapai tujuan perusahaan pastinya dibutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas agar lebih efisien antara input dan output yang akan dikeluarkan dari perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola secara baik agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kebutuhan dan kemampuan dari organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut adalah kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Namun untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas harus didukung dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* pada dasarnya merupakan kompensasi, pujian, materi, bonus serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian yang dapat memotivasi para pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi yang diberikan. Untuk mengetahui pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja pegawai di Kementrian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. Data diperoleh melalui riset lapangan dan riset kepustakaan, serta penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan di bagian devisi kepegawaian Kementrian Koperasi dan UKM di Jl.H.R.Rasuna Said Kav.3-4 Jakarta Selatan. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode studi kepustakaan, studi lapangan dan kuesioner yang dilakukan secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini sebanyak 21 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah uji T (parsial) dan analisis korelasi Rank Sperman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai t hitung (2,285) > t tabel (2,093). Dan hasil variabel *punishment* juga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan uji t, dimana hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai t hitung (2,216) > t tabel (2,093) Dari dua variabel independen yang paling dominan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai adalah *reward* (X1).

Saran penulis adalah variabel *reward* harus lebih diperhatikan lagi dalam pemberiaannya kepada pegawai, sehingga pegawai yang memiliki kompetensi kinerja yang baik dapat menerima *reward* dengan adil atas apa yang telah ia berikan terhadap perusahaan karena dalam penelitian ini variabel *reward* juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Jakarta , 26 Agustus 2016

Pembimbing Materi,



(Emma Tampubolon, SE., MM)

Penulis



(Elisabeth Octaviani)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Banyak kesulitan yang dialami penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi semua dapat penulis atasi dengan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu DR. Suzanna Josephine Tobing SE., MS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia.
2. Bapak DR. Posma Sariguna JK, SE., MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia.
3. Ibu Emma Tampubolon, SE.,MM , selaku Dosen Pembimbing materi yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Carolinna Sembiring, SE.,MM , selaku dosen pembimbing teknis yang telah bersedia memberikan waktu , tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

5. Kepada Direksi dan para Pegawai di Kantor Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan yang telah ikut berpartisipasi membantu penulis di dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada Bapak dan Mama di Rantau Prapat Sumatera Utara yang selalu memberikan dukungan , dorongan, baik bantuan moril maupun materil sehingga penulis selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kepada Adekku tersayang Sella Agustina , Widya Magdalena, dan Abangku Daniel Agustinus yang selalu menyemangati penulis untuk selalu cepat dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Arisca, Joice,Itta, Engelina, Rizka, Hotnauli, Narsi,Aprisani, yang juga turut menyemangati penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Walaupun penulis telah menerima banyak bantuan, namun penulis dapat menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan dan kemampuan penulis, oleh karena itu, segala kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Jakarta, 26 Agustus 2016

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Ruang Lingkup Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II URAIAN TEORITIS	

A. <i>Reward</i>	
1. Pengertian <i>Reward</i>	10
2. Indikator <i>Reward</i>	12
3. Bentuk <i>Reward</i>	14
4. Jenis-Jenis <i>Reward</i>	19
5. Fungsi dan Tujuan <i>Reward</i>	20
6. Kelebihan dan Kekurangan <i>Reward</i>	21
7. Kriteria <i>Reward</i>	23
8. Syarat-Syarat Pemberian <i>Reward</i> dan Penerima <i>Reward</i>	25
B. <i>Punishment</i>	
1. Pengertian <i>Punishment</i>	27
2. Indikator <i>Punishment</i>	28
3. Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i>	29
4. Fungsi <i>Punishment</i>	30
C. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja	31
2. Indikator Kinerja.....	32
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
4. Karakteristik Kinerja	33
5. Penilaian Kinerja	34
6. Manfaat Penilaian Kinerja	34
7. Tujuan Penilaian Kinerja	35

D. Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja.....	35
E. Hubungan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja	36
F. Penelitian Terdahulu.....	37
G. Kerangka Pikir.....	38
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
B. Defenisi Operasional Variabel	41
C. Sampel	43
D. Jenis dan Sumber Data	43
E. Metode Pengumpulan Data	44
F. Metode Pengolahan Data.....	45
G. Pengujian Instrumen	47
H. Analisis Korelasi	50
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Kementrian Koperasi dan UKM	
1. Sejarah Perusahaan	53
2. Visi dan Misi Perusahaan	56
B. Karakteristik Responden	
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
2. Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
3. Berdasarkan Usia	58
4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59

5. Statistik Deskriptif	60
C. Analisis Jawaban Responden	
1. Kuesioner <i>Reward</i>	62
2. Kuesioner <i>Punishment</i>	70
3. Kuesioner Kinerja	78
D. Pengujian Instrumen	
1. Uji Validitas	86
2. Uji Realibilitas	89
E. Pengujian Hipotesis	
1. Pengujian Hipotesis I	90
2. Pengujian Hipotesis II	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

TABEL III-1	Interperetasi Koefisien Korelasi Nilai r	52
TABEL IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
TABEL IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
TABEL IV-4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
TABEL IV-5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
TABEL IV-6	Posisi Keputusan Penilaian Skor	64
TABEL IV-7	Responden Melaksanakan Tugas dengan Baik.....	65
TABEL IV-8	Responden Memperoleh Penghargaan Apabila Melaksanakan Tugas Dengan Baik	66
TABEL IV-9	Responden Memperoleh Penghargaan Tidak Hanya Dalam Bentuk Materi	66
TABEL IV-10	Penghargaan Yang Diterima Responden Memiliki Standart Baku.....	67
TABEL IV-11	Responden Menerima Penghargaan Setiap Bulannya	68
TABEL IV-12	Responden Lebih Suka Penghargaan Dalam Bentuk Uang.....	68
TABEL IV-13	Responden Menerima Penghargaan Diluar Gaji dan Insentif ..	69
TABEL IV-14	Penghargaan Dipertimbangkan Secara Adil Oleh Pimpinan....	69
TABEL IV-15	Penghargaan Berdasarkan Senioritas dan Pendidikan	70

TABEL IV-16	Responden Menerima Kenaikan Gaji Yang Memuaskan.....	71
TABEL IV-17	Rekapitulasi Analisis Reward (X_1)	71
TABEL IV-18	<i>Punishment</i> Dengan Adil Diterapkan	73
TABEL IV-19	Responden Menerima <i>Punishment</i> Apabila Melakukan Pelanggaran.....	74
TABEL IV-20	Ada Beberapa <i>Punishment</i> Yang Diterapkan Di Perusahaan	75
TABEL IV-21	Pihak Manajemen Memiliki Standart Baku Pemberian Sanksi	75
TABEL IV-22	Responden Menerima <i>Punishment</i> Jika Tidak Melaksanakan Tugas.....	76
TABEL IV-23	Responden Mengalami Penurunan Gaji Apabila Melanggar Peraturan	76
TABEL IV-24	<i>Punishment</i> Sering Diberikan Tidak Sesuai Dengan Yang Responden Inginkan	77
TABEL IV-25	<i>Punishment</i> Diberikan Untuk Efek Jera	78
TABEL IV-26	<i>Punishment</i> Diberikan Apabila Pegawai Membuat Keresahan Yang Merugikan Pegawai Lainnya.....	78
TABEL IV-27	Tujuan Pegawai Untuk Menertibkan Pegawai	79
TABEL IV-28	Rekapitulasi Analisis <i>Punishment</i> (X_2)	79
TABEL IV-29	Responden Mengerti Dengan Tugas Yang Diberikan	81
TABEL IV-30	Responden Memiliki Kompetensi Atas Pekerjaannya	82
TABEL IV-31	Responden Memiliki Strategi Dalam Menyelesaikan Tugas....	82
TABEL IV-32	Tugas Yang Dilimpahkan Selesai Dengan Tepat Waktu	83
TABEL IV-33	Responden Memiliki Kinerja Yang Sangat Baik.....	83
TABEL IV-34	Responden Dengan Sigap Mengerjakan Tugasnya	84

TABEL IV-35	Responden Bisa Membedakan Mana Tugas Yang Prioritas.....	84
TABEL IV-36	Responden Terus Mencari Tata Kerja Baru Dalam Mengerjakan Tugasnya.....	85
TABEL IV-37	Responden Bisa Bekerja Dalam Team	86
TABEL IV-38	Responden Tidak Hanya Memiliki Kinerja Yang Baik Namun Mengikuti Aturan.....	86
TABEL IV-39	Rekapitulasi Analisis Kinerja (Y).....	87
TABEL IV-40	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i>	89
TABEL IV-41	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i>	90
TABEL IV-42	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	90
TABEL IV-43	Hasil Uji Realibilitas.....	91
TABEL IV-44	Hasil Pengujian Korelasi Rank Sperman.....	92

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II-1	Kerangka Pikir	41
-------------	----------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 Surat Keterangan Magang
- LAMPIRAN 2 Sertifikat Magang
- LAMPIRAN 3 Struktur Organisasi Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan
- LAMPIRAN 4 Daftar Kuesioner
- LAMPIRAN 5 Uji Validitas Butir Pertanyaan Kuesioner *Reward, Punishment* dan Kinerja Pegawai
- LAMPIRAN 6 Uji Realibilitas Kuesioner *Reward, Punishment* dan Kinerja Pegawai
- LAMPIRAN 7 Karakteristik Responden
- LAMPIRAN 8 Data Penelitian Variabel *Reward, Punishment* dan Kinerja Pegawai
- LAMPIRAN 9 Uji Korelasi Rank Sperman
- LAMPIRAN 10 Nilai – Nilai Dalam Distribusi t

