



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

# Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

## **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi Kasus Pada Satuan Samapta Polres Ciamis)**

**Cecep Edi Sulaeman**

*Mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen SDM Universitas Galuh*

\* *Corresponding author e-mail: [cecep\\_edi@student.unigal.ac.id](mailto:cecep_edi@student.unigal.ac.id)*

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14461](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14461)

### **ABSTRAK**

Dalam rangka melaksanakan Visi dan Misi Kepolisian Negara Indonesia Resor Ciamis yaitu melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat diwilayah hukum Polres Ciamis diperlukan insan-insan kepolisian yang mempunyai dan memiliki kinerja yang optimal berdedikasi dan bertanggung jawab, pantang menyerah serta patuh hukum, pelaksanaan Visi dan Misi tersebut juga merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh anggota Sat Samapta Polres Ciamis. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah semudah membalikan tangan berdasarkan data yang ada masih terdapatnya pelanggaran yang kerap kali dilakukan oleh anggota Sat Samapta dimana hal tersebut semakin menurunkan citra kepolisian. Pimpinan di Kepolisian Resor Ciamis selalu berusaha secara konsisten untuk meningkatkan kinerja para anggotanya salah satu diantaranya yaitu diterapkan sistem pemberian Reward dan Punishment yang dilaksanakan secara konsisten dan obyektif kepada anggota Sat Samapta Polres Ciamis dalam rangka meningkatkan kinerja para anggotanya. Banyak peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh penerapan reward dan punishment. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif survei eksplanasi.

**Kata kunci:** Reward, Punishment, Kinerja

### ***THE INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT ON THE PERFORMANCE OF CIAMIS DISTRICT POLICE SAMAPTA UNIT***

#### **ABSTRACT**

*In order to carry out the Vision and Mission of the Indonesian National Police in Ciamis district, namely to protect, protect and serve the community in the jurisdiction of the Ciamis Police, it is necessary for police personnel who have and have optimal performance to be dedicated and responsible, never give up and obey the law, implementing the Vision and Mission is also one of the duties and responsibilities that must be carried out by personnel of the Ciamis District Police Samapta Unit. However, the implementation is not as easy as turning a hand, based on existing data, there are still violations that are often committed by Sat Samapta personnel, which further degrades the image of the police. The leaders at the Ciamis district Police always try to consistently improve the performance of their members, one of which is the implementation of a reward and punishment system that is carried out consistently and objectively to personnel of the Ciamis District Police Samapta Unit in order to improve the performance of its personnel. Many previous researchers explained that the increase in employee performance was influenced by the application of rewards and punishments. The research was conducted using a quantitative explanatory survey method.*

**Keywords:** Reward, Punishment, Performance

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

---

## **PENDAHULUAN**

Satuan Samapta Polres Ciamis disingkat Sat Samapta Res Ciamis adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf Polres Ciamis yang berada dibawah Kapolres Ciamis, dituntut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan Visi dan Misi Polres Ciamis. “ Melindungi, Mengayomi dan melayani Masyarakat dilingkungan Polres Ciamis.”

Sat Samapta sebagaimana tercantum Pasal 39 Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor Dan Kepolisian Sektor adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf Polres yang berada di bawah Kapolres bertugas melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, obyek vital, melaksanakan tindakan pertama di tempat kejadian perkara, penanganan tindak pidana ringan, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, pengamanan markas serta serta bantuan satwa.

Untuk melaksanakan dan menjalankan tugas tersebut dibutuhkan sumber daya manusia anggota Sat Samapta yang profesional, modern dan terpercaya handal dalam melaksanakan tugas serta mempunyai kinerja yang tinggi. Namun dalam pelaksanaannya berdasarkan data masih terdapat pelanggaran yang kerap kali dilakukan oleh anggota Sat Samapta dimana hal tersebut semakin menurunkan citra kepolisian. Pimpinan di Kepolisian Resor Ciamis selalu berusaha secara konsisten untuk meningkatkan kinerja para anggotanya salah satu diantaranya yaitu diterapkan sistem pemberian Reward dan Punishment yang dilaksanakan secara konsisten dan obyektif kepada anggota Sat Samapta Polres Ciamis dalam rangka meningkatkan kinerja para anggotanya.

**Definisi Reward.** Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017) “ ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.”

Pemberian Reward di Kepolisian diatur didalam Pasal 1 angka 15 Perkap Nomor 7 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan Oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dimaksud dengan Penghargaan adalah bentuk apresiasi atas jasa, prestasi dan/atau peran dalam melaksanakan tugas kepolisian dan/atau dalam

membantu, mendukung, mengembangkan dan memajukan organisasi Polri. Adapun jenis penghargaan yang berlaku di lingkungan kepolisian adalah berupa :

1. KPLB; (Kenaikan Pangkat Luar Biasa),
2. KPLBA; (Kenaikan Pangkat Luar Biasa Anumerta),
3. Promosi mengikuti pendidikan,
4. Promosi jabatan,
5. Pin penghargaan Kapolri; dan
6. Piagam penghargaan.

**Definisi Punishment.** Mangkunegara (2009:130) “punishment ialah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang melakukan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku serta memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Wahyuningsih (2009) “ Punishment ialah hukuman atau sanksi atas suatu hal yang tidak tercapai/ pelanggaran. “

Sedangkan pemberian punishment atau hukuman disiplin di terapkan berdasarkan Pasal 9 Peraturan Pemerintah No 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik dapat dikenakan berupa :

1. Teguran tertulis;
2. Penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun;
3. Penundaan kenaikan gaji berkala;
4. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun;
5. mutasi yang bersifat demosi;
6. pembebasan dari jabatan; dan
7. penempatan dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari.

**Definisi Kinerja.** Menurut Hasibuan (2007:105) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa “pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja Kepolisian Berdasarkan Pasal 12 ayat 1 Perkap Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja bahwa yang disebut Kinerja adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai negeri pada Polri dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang mempunyai tolak ukur yaitu :

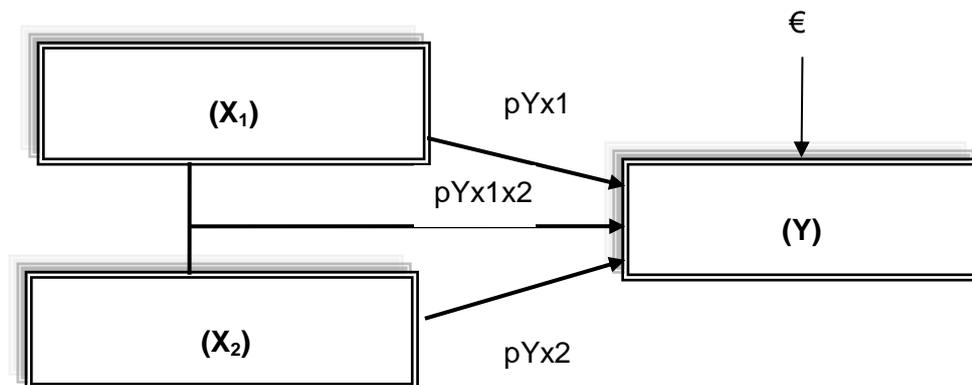
1. Kepemimpinan.
2. Membangun jaringan sosial
3. Menjalin komunikasi.
4. Pengendalian emosi.

5. Menjadi agen perubahan
6. Membangun integritas
7. Menumbuhkan rasa empati
8. Pengelolaan administrasi
9. Kreatifitas
10. Kemandirian dalam bertugas

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian bersifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dengan tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekwensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.

Metode penelitian deskriptif dapat memperluas ruang lingkup penelitian, yang diselidiki dinyatakan dengan sangat tajam dan lebih ekonomis, serta dapat mengidentifikasi unsur-unsur yang spesifik. Sedangkan teknik yang digunakan adalah teknik survey. Survey ialah metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian untuk meminta jawaban dari responden (Iskandar, 2009:256). Berdasarkan pernyataan di atas, metode deskriptif dengan teknik survey yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan fenomena yang dikaji secara sistematis untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan yang diteliti. Objek telaahan penelitian explanatory adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya. Sugiyono (2007: 7)



## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Variabel Reward (X<sub>1</sub>).** Untuk mengetahui hasil analisis variabel *Reward* (X<sub>1</sub>) menggunakan Aplikasi IBM Statistik SPSS Versi 22 *input* data variabel *Reward* (X<sub>1</sub>) yang merupakan data ordinal dengan jumlah soal ada 21 pertanyaan. Adapun hasil uji validitasnya sebagai berikut :

**Tabel.1**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL REWARD (X<sub>1</sub>)**

NO	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,423	0,235	Valid
2.	0,684	0,235	Valid
3.	0,548	0,235	Valid
4.	0,431	0,235	Valid
5.	0,612	0,235	Valid
6.	0,737	0,235	Valid
7.	0,511	0,235	Valid
8.	0,779	0,235	Valid
9.	0,654	0,235	Valid
10.	0,701	0,235	Valid
11.	0,505	0,235	Valid
12.	0,546	0,235	Valid
13.	0,768	0,235	Valid
14.	0,734	0,235	Valid
15.	0,727	0,235	Valid
16.	0,543	0,235	Valid
17.	0,623	0,235	Valid
18.	0,755	0,235	Valid
19.	0,763	0,235	Valid
20.	0,519	0,235	Valid
21.	0,586	0,235	Valid

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

$df = 70 - 2 = 68$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,235.

Sehingga untuk melihat  $r_{hitung}$  dilihat pada tabel Uji validitas variabel *Reward* (X<sub>1</sub>). Oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,235 maka variabel *Reward* (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0,423, pernyataan kedua sebesar 0,684, pernyataan ketiga sebesar 0,548, pernyataan keempat sebesar 0,431, pernyataan kelima sebesar 0,612, pernyataan keenam sebesar 0,737, pernyataan ketujuh sebesar 0,511, pernyataan kedelapan sebesar 0,779, pernyataan kesembilan 0,654, pertanyaan sepuluh sebesar 0,701, pertanyaan sebelas sebesar 0,505 , pertanyaan duabelas 0,546, pernyataan tiga belas sebesar 0,768 , pernyataan empat

belas sebesar 0,734 , pernyataan lima belas sebesar 0,727, pernyataan enam belas sebesar 0,543, pernyataan tujuh belas sebesar 0,623 , pernyataan delapan belas sebesar 0,755, pernyataan sembilan belas sebesar 0,763, pernyataan dua puluh sebesar 0,519 , pernyataan dua puluh satu sebesar 0,586 Dimana secara keseluruhan dinyatakan **valid** sebesar 100%.

**Variabel Punishment (X<sub>2</sub>).** Untuk mengetahui hasil analisis variabel *Punishment (X<sub>2</sub>)* menggunakan Aplikasi IBM Statistik SPSS Versi 22 *input* data variabel *Punishment (X<sub>2</sub>)* yang merupakan data ordinal dengan jumlah soal ada 22 pertanyaan. Adapun hasil uji validitasnya seperti Tabel 2.

**Tabel.2**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PUNISHMENT (X<sub>2</sub>)**

NO	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,803	0,235	Valid
2.	0,355	0,235	Valid
3.	0,726	0,235	Valid
4.	0,689	0,235	Valid
5.	0,528	0,235	Valid
6.	0,704	0,235	Valid
7.	0,724	0,235	Valid
8.	0,738	0,235	Valid
9.	0,814	0,235	Valid
10.	0,548	0,235	Valid
11.	0,804	0,235	Valid
12.	0,785	0,235	Valid
13.	0,736	0,235	Valid
14.	0,847	0,235	Valid
15.	0,784	0,235	Valid
16.	0,640	0,235	Valid
17.	0,828	0,235	Valid
18.	0,845	0,235	Valid
19.	0,739	0,235	Valid
20.	0,712	0,235	Valid
21.	0,637	0,235	Valid
22.	0,551	0,235	Valid

*Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS*

$df = 70 - 2 = 68$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,235. Sehingga untuk melihat  $r_{hitung}$  dilihat pada tabel Uji validitas variabel *Punishment (X<sub>2</sub>)*. Oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,235 maka variabel

*Punishment* (X2) dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0,803, pernyataan kedua sebesar 0,355, pernyataan ketiga sebesar 0,726, pernyataan keempat sebesar 0,431, pernyataan kelima sebesar 0,528, pernyataan keenam sebesar 0,704, pernyataan ketujuh sebesar 0,724, pernyataan kedelapan sebesar 0,738, pernyataan kesembilan sebesar 0,814, pertanyaan sepuluh sebesar 0,548, pertanyaan sebelas sebesar 0,804, pertanyaan dua belas sebesar 0,785, pernyataan tiga belas sebesar 0,736, pernyataan empat belas sebesar 0,847, pernyataan lima belas sebesar 0,784, pernyataan enam belas sebesar 0,640, pernyataan tujuh belas sebesar 0,828, pernyataan delapan belas sebesar 0,845, pernyataan sembilan belas sebesar 0,739, pernyataan dua puluh sebesar 0,712, pernyataan dua puluh satu sebesar 0,637, pernyataan dua puluh dua sebesar 0,551. Dimana secara keseluruhan dinyatakan **valid** sebesar 100%.

**Variabel Kinerja (Y).** Untuk **mengetahui** hasil analisis variabel *Kinerja* (Y<sub>2</sub>) menggunakan Aplikasi IBM Statistik SPSS Versi 22 *input* data variabel *Kinerja* (Y<sub>2</sub>) yang merupakan data ordinal dengan jumlah soal ada 22 pertanyaan. Adapun hasil uji validitasnya sebagai berikut :

**Tabel.3**  
**UJI RELIABILITAS VARIABEL PUNISHMENT (X2)**

NO	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,735	0,235	Valid
2.	0,738	0,235	Valid
3.	0,853	0,235	Valid
4.	0,891	0,235	Valid
5.	0,890	0,235	Valid
6.	0,873	0,235	Valid
7.	0,811	0,235	Valid
8.	0,593	0,235	Valid
9.	0,843	0,235	Valid
10.	0,898	0,235	Valid
11.	0,922	0,235	Valid
12.	0,802	0,235	Valid
13.	0,874	0,235	Valid
14.	0,802	0,235	Valid
15.	0,843	0,235	Valid
16.	0,824	0,235	Valid
17.	0,852	0,235	Valid
18.	0,911	0,235	Valid
19.	0,922	0,235	Valid
20.	0,890	0,235	Valid
21.	0,859	0,235	Valid
22.	0,863	0,235	Valid

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

$df = 70 - 2 = 68$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$

0,235. Sehingga untuk melihat  $r_{hitung}$  dilihat pada tabel Uji validitas variabel *Kinerja* (Y). Oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,235 maka variabel *Kinerja* (Y) dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0,735, pernyataan kedua sebesar 0,738, pernyataan ketiga sebesar 0,853, pernyataan keempat sebesar 0,891, pernyataan kelima sebesar 0,890, pernyataan keenam sebesar 0,873, pernyataan ketujuh sebesar 0,811, pernyataan kedelapan sebesar 0,593, pernyataan kesembilan sebesar 0,843, pertanyaan sepuluh sebesar 0,898, pertanyaan sebelas sebesar 0,922, pertanyaan dua belas sebesar 0,802, pernyataan tiga belas sebesar 0,874, pernyataan empat belas sebesar 0,802, pernyataan lima belas sebesar 0,843, pernyataan enam belas sebesar 0,824, pernyataan tujuh belas sebesar 0,852, pernyataan delapan belas sebesar 0,911, pernyataan sembilan belas sebesar 0,922, pernyataan dua puluh sebesar 0,890, pernyataan dua puluh satu sebesar 0,859, pernyataan dua puluh dua sebesar 0,863. Dimana secara keseluruhan dinyatakan **valid** sebesar 100%.

**Uji Reliabilitas.** Uji reliabilitas untuk variabel *Reward* dan *Punishment* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini

**TABEL.4**  
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	$R_{tabel}$	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,748	0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X2)	0,941	0,60	Reliabel
<i>Kinerja</i> (Y)	0,977	0,60	Reliabel

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

Uji Reliabilitas variabel *Reward* (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $r_{tabel}$  0,60 sedangkan nilai Alpha 0,748 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,748 > 0,60$  maka instrumen penelitian variabel *Reward* (X<sub>1</sub>) adalah **Reliabel**. Sedangkan Uji Reliabilitas variabel *Punishment* (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $r_{tabel}$  0,60 sedangkan nilai Alpha 0,941 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,941 > 0,60$  maka instrumen penelitian variabel *Punishment* (X<sub>2</sub>) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas variabel *Kinerja* (Y) dengan nilai  $r_{tabel}$  0,60 sedangkan nilai Alpha 0,941 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,977 > 0,60$  maka instrumen penelitian variabel *Kinerja* (Y) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini:

**Uji Multikoloniaritas.** Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali,

2016:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (variabel bebas). Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai VIF < 10 maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
- jika nilai tolerance > 0,1 maka ditemukan adanya multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinieritas **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1 (Constant)	38.387	7.293		5.264	.000		
REWARD	.235	.125	.252	1.871	.066	.348	2.877
PUNISHMEN T	.427	.106	.541	4.018	.000	.348	2.877

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastistas.** Menurut Ghozali (2016:134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari  $\alpha = 0,05$  (5%) maka tidak ada heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel 6  
Hasil Uji Heteroskedastisitas **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1 (Constant)	26.750	4.781		5.594	.000		
REWARD	-.128	.082	-.276	-1.560	.124	.348	2.877
PUNISHMEN T	-.106	.070	-.270	-1.527	.132	.348	2.877

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat. Hal ini terlihat probabilitas signifikasinya diatas 5 % yaitu pada tabel 4.1.3.9 dimana variabel reward pada signifikansi 0,124 dan variabel Punishment pada signifikansi 0,132, Jadi karena semua variabel berada pada nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

**Uji Koefisien Diterminasi.** Menurut Gozali Koefisien ini menunjukkan berapa besar presentasi variasi variabel independen yang digunakan didalam model dapat menjelaskan atau menerangkan variasi variabel dependen.

1. Apabila hasil R mendekati mendekati 0 menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak .
2. Apabila hasil R mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.565	5.550

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber :Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil analisis diatas diperoleh presentase keragaman variabel Kinerja ( Y ) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas atau independen Reward (X1) dan Punishment (X2) adalah 57,7 % atau 0,577 sedangkan 42,3 % sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi.

**Uji Regresi Linier Berganda.** Menurut Ghazali Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai software IBM SPSS Statistik versi 22 yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja)

$X_1$  = Variabel bebas (Reward)

$X_2$  = Variabel bebas (Punishment)

$a$  = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien Regresi

$e$  = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

Tabel 8/. Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.387	7.293		5.264	.000
	REWARD	.235	.125	.252	1.871	.066
	PUNISHMENT	.427	.106	.541	4.018	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

$$Y = 38,387 + 0,235X_1 + 0,427X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 38,387 hal ini menunjukkan bahwa apabila  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai sebesar 0 maka nilai  $Y$  tetap sebesar 38,387
- Berdasarkan variabel Reward ( $X_1$ ) hasil uji regresinya yang menunjukkan bahwa variabel Reward ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi positif terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) dengan nilai 0.235 yang berarti apabila terjadi kenaikan nilai variabel Reward ( $X_1$ ) sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.235.
- Berdasarkan variabel Punishment ( $X_2$ ) hasil uji regresinya yang menunjukkan bahwa variabel Punishment ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi positif terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) dengan nilai 0.427 yang berarti apabila terjadi kenaikan nilai variabel Reward ( $X_1$ ) sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.427.

### Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghazali Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel}$  =  $H_0$  diterima

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2817.549	2	1408.775	45.733	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2063.894	67	30.804		
	Total	4881.443	69			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil analisa Tabel 9 Hasil Uji Simultan ( Uji F ) diatas diperoleh nilai  $f_{hitung} (45.733) > f_{tabel} (3,984)$  dan nilai sig ( 0,000) < 0,050 Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Reward (X1) dan Variabel Punishment (X2) secara bersama-sama simultan terhadap Variabel Kinerya ( Y ) sehingga H3 diterima dan H0 ditolak

**Uji parsial (Uji T).** Menurut Ghazali Uji T statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = \text{Ho ditolak}$   
 $T_{hitung} < t_{tabel} = \text{Ho diterima}$

Hipotesis

H1 = Dugaan Reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Sat Samapta Polres Ciamis

H2 = Dugaan Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Sat Samapta Polres Ciamis

Tabel 10. Hasil Uji parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.387	7.293		5.264	.000
	REWARD	.235	.125	.252	1.871	.066
	PUNISHMENT	.427	.106	.541	4.018	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

1. Berdasarkan hasil analisis Tabel 10 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} (1.871) < t_{tabel} (1.995)$  dan nilai sig ( 0.66 ) > 0.05 maka disimpulkan Reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja anggota Sat Samapta Polres Ciamis H1 ditolak dan H0 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.1.3.13 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} (4.018) > t_{tabel} (1.995)$  dan nilai sig ( 0.00 ) < 0.05 maka disimpulkan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Sat Samapta Polres Ciamis H1 diterima dan H0 ditolak.

**Uji Hipotesis.** Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh antara Reward dan Punishment terhadap Kinerja”. Untuk mengetahui pengaruh dari Reward (X1), Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y) dilakukan penghitungan dengan ketentuan tinggi rendahnya hubungan antara

variabel-variabel sebagaimana dapat dilihat pada tabel nilai koefisien korelasi dan interpretasi di bawah ini

TABEL 11. Nilai Koefisien Korelasi Dan Interpretasi

KOEFISIEN KORELASI	INTERPRETASI
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2014.

**Analisis Koefisien Korelasi Parsial.** Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen yakni *Reward* ( $X_1$ ), dan *Punishment* ( $X_2$ ) dengan variabel dependen Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 12

TABEL 12. Hasil Uji Korelasi Parsial

Correlations				
		REWARD	PUNISHMENT	KINERJA
REWARD	Pearson Correlation	1	.808**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	70	70	70
PUNISHMENT	Pearson Correlation	.808**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
KINERJA	Pearson Correlation	.689**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

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

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

Dari hasil analisis data-data dengan menggunakan Komputer program *IBM Statistic* (SPSS) Versi 22 pada tabel tersebut diatas dapat diketahui Hubungan dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. **Hubungan Variabel *Reward* ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y)**

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) *IBM Statistic Versi 22* analisa koefisien korelasi Parsial variabel *Reward* ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja (Y) bernilai positif nilai sebesar 0.689 sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran hubungan, maka besar hubungan tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.689. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0.689^2 \times 100 \% \\ &= 0.474721 \times 100 \% \\ &= 47,47 \%. \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut di atas dapat dikatakan bahwa variabel *Reward* ( $X_1$ ) mempunyai hubungan sebesar 47,47% dengan Kinerja (Y) dan sisanya 52,53 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Hubungan Variabel Punishment (X2) dengan Variabel Kinerja (Y)**

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) IBM Statistic Versi 22* yang didapat koefisien korelasi parsial didapat nilai sebesar 0.745, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel *Punishment Kerja Pegawai* ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja(Y) bernilai positif dan hubungannya kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran hubungan, maka besar hubungan tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.745. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.745^2 \times 100\% \\ &= 0.555025 \times 100\% \\ &= 55,51 \%. \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel *Punishment* ( $X_2$ ) mempunyai hubungan sebesar 55,51%. dengan variabel Kinerja (Y) dan sisanya 44,49 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya yang tidak diteliti.

#### **1) Analisis Regresi Sederhana**

Analisis Regresi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikansi antara variabel independen yakni variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) dengan variabel dependen yakni variabel Kinerja (Y) secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) IBM Statistic Versi 22*. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut ini:



TABEL 13. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.565	5.550

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber : Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS

Dilihat dari tabel tersebut diatas yakni model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0.760 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,577 atau 57 %, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Reward (X1) dan Punishment (X2) dengan variabel dependen Kinerja (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat.

**Analisa dan Interpretasi Data.** Analisis kontribusi variabel Reward dan Punishment terhadap Kinerja Anggota Sat Samapta di Polres Ciamis. Pengaruh variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y) bersifat signifikan dengan perbandingan harga t hitung lebih besar dengan t tabel.

Dengan adanya sistem pemberian Reward dan Punishment yang optimal di anggota Sat Samapta Polres Ciamis, maka akan mewujudkan Kinerja yang baik. Jika keseluruhan faktor tersebut dianalisis secara mendalam, maka gambarannya adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh Reward dan Punishment bersama-sama terhadap Kinerja Anggota Sat Sampapta Polres Ciamis dihitung dengan bantuan pengolahan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) IBM Statistic Versi 22*. menghasilkan nilai R sebesar 0.760, sedangkan nilai R Square sebesar 0,577 atau 57 %. Artinya bahwa variabel independen Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y) anggota Sat Samapta Polres Ciamis. Hasil tersebut menunjukkan nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat.
2. Pengaruh Reward terhadap Kinerja anggota Sat Samapta di Polres Ciamis dihitung secara manual, dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.689, Maka hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
 &= 0.689^2 \times 100\% \\
 &= 0,474721 \times 100\% \\
 &= 47,47 \%.
 \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut di atas dapat dikatakan bahwa variabel Reward (X1) mempunyai pengaruh sebesar 47,47% dengan Kinerja (Y) dan sisanya 52,53 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang pengaruh variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) Anggota Sat Samapta di Polres Ciamis, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y) di Polres Garut dihitung dengan bantuan pengolahan komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) IBM Statistic Versi 22. menghasilkan nilai R sebesar 0.760, sedangkan nilai R Square sebesar 0,577 atau 57 %. Artinya bahwa variabel independen Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y) anggota Sat Samapta Polres Ciamis. Hasil tersebut menunjukkan nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat.
2. Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja (Y) Anggota Sat Samapta di Polres Ciamis dihitung secara manual, dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Maka hasil perhitungan  $KD = 47,47\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Reward (X1) mempunyai pengaruh sebesar 47,47 % dengan Kinerja (Y) dan sisanya 52,53 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Pengaruh variabel Punishment (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) Anggota Sat Samapta di Polres Ciamis dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi  $KD = r^2 \times 100\%$  dan menghasilkan  $KD = 55,51\%$ . Dengan hasil tersebut dikatakan bahwa variabel Punishment (X2) mempunyai pengaruh sebesar 55,51%. dengan variabel Kinerja (Y) dan

sisanya 44,49 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya yang tidak diteliti.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi . 2011. *Metode Penelitian*. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Byars , Llyod L dan Rue, Leslie W. 2006. *Human resource Management, 8 edition*. MCGrawHill, Irwin.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. CV. Rajawali.
- Gania. Gina. 2006. Alih bahasa. Ivancevich, Konopaske dan Matteson. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta :Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Ed. 2. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hawkins. 1979. *The Oxford Paperback Dictionary*. New York: Oxford University.
- Iskandar, Jusman. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bandung.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Purwanto Ngalim. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung. Remaja Karya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gaja Mada University Perss.
- Nitisemito, Alex S. 1988. *Manajemen Personalialia*. Cet ke-7. Jakarta:Galiyah Indonesia.
- Noe, et al. 2000. *Human Resource Management*. USA; Mc. Graw Hill.
- Raharja, 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed. 2. Cet ke-3. Jakarta:Rajawali Perss.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Simamora , Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LPFE Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. 2004. *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* . Mandar Maju. Bandung.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga . Jakarta

**Jurnal :**

- Febrianti, Silfia , Mochammad Al Musadieg , Arik Prasetya : 2014. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Hazli, Himawan. 2002. *Kinerja Kantor Pertanahan. Dan studi kasus Proses Pelayanan Sertifikat Tanah di Kantor Pertanahan Kota Pakambaru*. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.
- Francisca, Debora dan Albert. 2006. *Suatu Penelitian Mengenai Hubungan antara Komitmen terhadap perusahaan dengan Motivasi Kerja pada tenaga Kerja Pemasaran PT X Bandung*. Bandung: Fakultas Psikologi. UKM .
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Buletin Cipta Karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/ IV/ juni 2006.
- Siahaan, Rumiris .2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*.
- Tangkuman, Kevin , Bernhard tewel, Irvan Trang. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam ratulangi Manado.

**Peraturan dan Undang-Undang:**

- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang *Kepolisian Republik Indonesia*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang *Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Republik Indonesia*
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang *Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor Dan Kepolisian Sektor*
- Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 23 Tahun 2010 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor*.
- Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 7 Tahun 2022 Tentang *Pemberian Penghargaan Oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja*

**Internet:**

- Steph Ellen, eHow Blog, 2010, dengan rujukan *Principles and Methods of Research*; Ariola et al. (eds); 2006. diakses Desember 2015.
- Wahyuningsih, Hery 2009 *Reward and Punishment* dalam <http://Jengheny.com/reward-and-punishment>, diakses Desember 2015.
- <http://annameillianaana.blogspot.co.id/2012/12/pelayanan-prima-polri-8127.html?m=1> diakses Desember 2015.