

HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA SAMARINDA

Lendy Irawan¹ Rosa Anggraeny², H. M.Z. Arifin³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Samarinda dan menguji dan menganalisis hubungan antara pemberian penghargaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Samarinda.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dan penentuan data menggunakan teknik sampel jenuh, dengan fokus penelitian yaitu hubungan pemberian penghargaan (Reward) dengan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Dalam penelitian ini yang menjadi key informan ialah Kepala Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Informan lainnya ialah Sekretaris Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah pembagian kuisioner, analisis statistik dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan ialah model statistik korelasi Spearman Rank yang dikembangkan oleh Spearman.

Temuan dari penelitian ini adalah dari segi pemberian penghargaan dengan kinerja pegawai yang penulis teliti telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya hubungan antara pemberian penghargaan dengan kinerja pegawai. Dari hasil analisis ini dapat dihitung melalui aplikasi SPSS dengan menunjukkan korelasi yakni 0,308 dan taraf signifikansi adalah 0,330. Dinas Pariwisata Kota Samarinda sebelum melaksanakan suatu kegiatan, evaluasi dan serta memiliki hubungan yang saling keterkaitan satu sama lain, bahkan ada peningkatan kinerja yang bisa menghasilkan penghargaan yang sangat berkesan. Dalam suatu saat, permasalahan yang dihadapi pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja pada pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Kata Kunci : hubungan, penghargaan, kinerja, lembaga dinas, institusi negara, Dinas Pariwisata Kota Samarinda

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Ilmu Adminisstrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

² Dosen Pembimbing 1, Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³ Dosen Pembimbing 2, Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Negara Indonesia dibentuk dengan tujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan Negara yang dimaksud diselenggarakan pemerintahan oleh pemerintah Negara Indonesia.

Penyelenggaraan pemerintah yang didasarkan atas sistem pemerintahan yang telah ditetapkan dalam UUD 1945, yang dimana pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia pada dasarnya telah ada sejak awal kemerdekaan, namun setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor UU No 5 Tahun 1974 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian direvisi menjadi 22 Tahun 1999 selanjutnya direvisi dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan kemudian direvisi kembali dengan Undang-Undang 23 Tahun 2014 termasuk perubahan UU. Penyelenggaraan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dimaksudkan agar penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonom dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan serta daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pemerintah ialah mengatur aparatur atau pegawai dimana dalam Undang-Undang tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, PNS sebagai unsur utama Sumber Daya Aparatur Negara mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan tugas pemerintahan, diantaranya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu penyelenggaraan pemerintahan sangat tergantung oleh kinerja PNS.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah ada hubungan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda?

Kerangka Dasar Teori

Penghargaan

Menurut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014: 156), penghargaan (*reward*) memiliki tiga makna, yaitu:

1. Perbuatan (hal dan sebagainya) menghargai; penghormatan: *terimalah ini sebagai tanda ~ kami kepada Tuan*
2. *Pemberian atas jasa jasa yang diperoleh para pegawai*

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pemimpin memberikan *reward* pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi *reward* menurut beberapa ahli (Arikunto, 1993: 160):

1. Tohardi: *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.
2. Mahmudi: *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
3. Suharsimi Arikunto: *Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivits dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Tujuan Penghargaan (Reward)

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisaional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Di dalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non-finansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama artinya bagi karyawan. Pemberian *reward* (Penghargaan) tidak selamanya bersifat baik, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian *reward* merupakan satu hal yang bersifat positif. Seorang ahli yang bernama Armai Arief berpendapat pada implikasi pemberian penghargaan yang bersifat negatif apabila pelaksanaan pemberian penghargaan dipakai sebagai berikut: Pertama, menganggap

kemampuannya lebih tinggi dari teman-temannya atau teman kerja dianggap lebih rendah; Kedua, dengan pemberian penghargaan membutuhkan alat tertentu dan biaya.

Selain itu diungkapkan juga bahwa pemberian penghargaan akan bersifat positif apabila pelaksanaan penghargaan dipakai sebagai berikut: Pertama, seorang pekerja akan berusaha mempertinggi prestasinya; Kedua, memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap jiwa untuk melakukan perbuatan yang positif dan bersifat progresif; Ketiga, menjadi pendorong bagi lainnya (teman) untuk mengikuti rekan kerja yang memperoleh penghargaan dari gurunya; baik dalam tingkah laku, sopan santun, semangat dan motivasinya dalam berbuat yang lebih baik.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan (Reward)

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Nawawi (2007:78), yaitu *Internal Consistency* (konsistensi internal), *External Competitiveness* (persaingan/kompetensi eksternal), *Employee contributions* (kontribusi karyawan), dan *Administration* (administrasi) yaitu:

- 1) Konsistensi Internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada. Sebagai contoh kecil hal-hal yang mencakup penghargaan adalah penghargaan kristal optik perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu perlu maka perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/ tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan struktur pekerjaan (*job structur*) untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer;
- 2) Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan;
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam perusahaan; dan
- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Komponen Penghargaan (Reward)

Ada berbagai jenis dan bentuk komponen penghargaan (*reward*) yang mungkin diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja atau lama waktu dedikasi dalam perusahaan. Penghargaan dapat juga dibedakan atas penghargaan tradisional dan kontemporer yang berbeda dan yang baik untuk mengenali cara kerja keras dan dedikasi. Sebagai contoh kecil hal-hal yang mencakup penghargaan adalah penghargaan kristal optik bagi karyawan berprestasi kerja. Kendatipun wujud dan bentuk penghargaan kecil namun jelas dan sempurna dengan kata-kata terukir di dalamnya. Pihak perusahaan dapat menulis pengakuan atau prestasi di bagian depan penghargaan dan menunjukkan penghargaan dengan cara ini. Ini adalah contoh pemberian penghargaan yang mampu memotivasi karyawan lainnya agar berprestasi kerja. Secara lebih rinci, komponen-komponen penghargaan yang dimaksud adalah gaji, bonus, insentif, dan promosi.

Prinsip-Prinsip Pemberian Penghargaan (Reward)

Penghargaan sangat erat kaitannya dengan sebuah motivasi. Setiap manusia memiliki prinsip hidup masing-masing, maka tidak jarang manusia menjadikan sebuah penghargaan sebagai sebuah motivasi tersendiri. Apapun yang dilakukan oleh manusia, akan mendapat kepuasan yang berbeda jika hal yang dilakukan tersebut mendapat tanggapan atau penghargaan dari orang lain. Maka dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang. Seperti halnya dengan prinsip-prinsip pemberian penghargaan yang harus memiliki dasar yang jelas dan akurat sehingga mampu mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang. Ais dalam (Siagian, 2010: 71) menjelaskan prinsip-prinsip pemberian penghargaan sebagai berikut:

- 1) Penilaian didasarkan pada “perilaku” bukan “pelaku”. Untuk membedakan antara ‘pelaku’ dan ‘perilaku’ memang masih sulit, terutama bagi yang belum terbiasa;
- 2) Pemberian penghargaan atau hadiah harus ada batasnya. Pemberian hadiah tidak bisa menjadi metode yang dipergunakan selamanya;
- 3) Pemberian penghargaan dapat berupa perhatian lebih atau perhatian intensif. Alternatif bentuk hadiah yang terbaik bukan hanya berupa materi, tetapi berupa perhatian baik verbal maupun fisik; dan
- 4) Pemberian penghargaan distandarkan pada proses, bukan hasil. Banyak orang lupa, bahwa proses jauh lebih penting daripada hasil.

Dasar-Dasar Pemberian Penghargaan (Reward)

Dasar-dasar pemberian reward ini maksudnya adalah pemberian ini tidak semata-mata diberikan begitu saja, melainkan ada prosedur dan prinsip pemberiannya. Sehingga maksud dan tujuan baik pemberian reward tidak melencen dan salah penggunaanya.

Pemberian reward tentunya ada maksud baik dibalikinya dalam poin tahapan, seperti untuk lebih memotivasi, sebagai penghargaan atas kerja kerasnya, dan sebagai tanda balas jasa yang bertujuan agar karyawan yang lainnya ikut termotivasi dan mempunyai keinginan yang sama untuk memberikan yang terbaik. Oleh sebab itu pemberian reward ini harus mempunyai prosedur atau tata cara untuk

mendapatkannya, seperti di Intansi pemerintah terjadi kenaikan pangkat Polisi jika menangkap teroris contohnya, lalu bisa juga terjadi kenaikan jabatan pada PNS setiap 10 tahun mengabdikan, dan lain sebagainya.

Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Norma ekuitas adalah hal yang penting bagi sistem penghargaan.

Jika karyawan tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari perusahaan tersebut. Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Dimana sistem penghargaan harus mencerminkan win-win result, bagi karyawan dan perusahaan

Alternatif Norma Pemberian Penghargaan (Reward)

Penghargaan (*Reward*) dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi. Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktivitas pegawai, yaitu :

- 1) *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi;
- 2) *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *reward*nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *reward*nya juga akan rendah;
- 3) *Equality* (kemerataan) *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas; dan
- 4) Kebutuhan. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Menurut Ghani (2003:51) penghargaan akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor:

- 1) Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan;
 - 2) Aturan yang jelas/transparan dan accountable, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur; dan
 - 3) Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.
- Delapan alasan, penghargaan menurunkan motivasi dan kinerja antara lain:

- 1) Terlalu banyak menekankan pada penghargaan moneter. Hal ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu bahwa mereka tidak semuanya merasa puas dengan imbalan yang berwujud finansial;
- 2) Rasa menghargai pada penerima penghargaan sangat kurang. Penghargaan sering diberikan dalam bentuk berwujud tetapi tidak disertai penghargaan/pengakuan yang layak;
- 3) Banyak yang menerima penghargaan. Semakin banyak yang menerima penghargaan dengan nilai yang tidak proporsional akan mengurangi motivasi seseorang;
- 4) Memberikan penghargaan dengan kriteria yang salah. Misalnya, hanya diukur dari waktu kerja sehingga pegawai hanya termotivasi hanya untuk mempercepat pekerjaan tanpa mempertimbangkan hasil;
- 5) Lamanya penangguhan antara produktivitas dan penghargaan. Penghargaan yang tidak segera diberikan membuat seseorang kurang merasa dihargai;
- 6) Kriteria penghargaan sangat fleksibel. Tidak pernah ada ukuran yang baku dalam pemberian penghargaan membuat kesenjangan antara apa yang diharapkan seseorang dengan apa yang sebenarnya diterima;
- 7) Sasaran penghargaan hanya untuk memotivasi jangka pendek. Penghargaan sering hanya berpengaruh sementara terhadap motivasi dan kinerja pegawai; dan
- 8) Pemberian kompensasi jajaran top manajemen (eksekutif) yang berlebih. Hal ini dapat mengurangi motivasi pegawai operasional karena merasa ada perbedaan yang sangat mencolok dan tidak adil.

Sistem *reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Reward yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem reward organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai. Motivasi dijadikan sebagai acuan untuk meraih tujuan dan prestasi kerja seseorang yang dapat dimiliki oleh pegawai maupun karyawan bekerja di sebuah perusahaan atau lembaga negara dalam kesatuan instansi pemerintah. Terdapat manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pengaturan tata administrasi dalam pengembangan potensi yang mengakibatkan motivasi akan semakin meningkat, tergantung pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen akan mempengaruhi tingkat pekerjaan seseorang. Motivasi terdiri dari beberapa macam dalam tingkatan seseorang yang mengakibatkan banyak inspirasi dari keberhasilan seseorang.

Indikator Penghargaan (Reward)

Menurut Siagian (2007: 62) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

A. 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 karyawan, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

Menurut Nitisemito (2004: 91) keuntungan-keuntungan tersebut antara lain:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan;
 - 2) Kerusakan akan dapat dikurangi;
 - 3) Absensi akan dapat diperkecil;
 - 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil;
 - 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
 - 6) Ongkos per-unit dapat diperkecil.
- B. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya. pemenuhan upah.

C. Peluang Promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan, yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kategori keberhasilan sistem reward dan punishment dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik. Adanya kesiapan karyawan untuk berkompetisi secara sehat dengan karyawan lainnya dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovatif dengan dukungan pimpinan merupakan indikator keberhasilan sistem *reward* dan *punishment*.

D. Pengawasan

Pengawasan, dari dua dimensi pengawasan yaitu *employee centeretness* dan partisipasi, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kategori keberhasilan *reward* dan *punishment* dapat dilihat dari terintegrasinya pengawasan. Adanya peningkatan kinerja karyawan yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif pengawas karyawan dalam mengelola dan menggunakan sumber-sumber yang tersedia.

E. Rekan Kerja

Rekan kerja, secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang di kategorikan sistem reward dan punishment dapat dilihat pada adanya kerja sama, baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja

Kinerja pegawai menurut Rue dan Byars (dalam Keban, 2003: 3), sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*), karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2006: 137), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Sinambela (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tertentu, Robbins (2006: 439), mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerja yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Suntoro dalam Pabundu (2006: 121), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Seiring dengan pendapat diatas, Withmore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan menetapkan standar tertentu (Sondang, 2007: 107). Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai yang akan tercapai jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang yang dapat diperoleh dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dimana kemampuan seseorang dapat dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis (Sugiyono, 2014:5). Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Menurut Kasiram (2008:149), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2014:55).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Mengingat bahwa locus penelitian ini berada pada Dinas Pariwisata Kota Samarinda,

maka yang menjadi populasi daripada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 50 orang.

Penelitian ini menggunakan metode dengan teknik penentuan sampel melalui teknik sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2014:120-124). Teknik penentuan sampel dengan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan perhitungan statistik dalam menentukan hubungan antar variabel yang diteliti.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:174). Berdasarkan teknik penentuan sampel melalui total sampling maka sampel dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Samarinda.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder. Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (library research)
Dalam penelitian ini, studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana pengumpulan data dan analisis, dengan mempelajari isi buku sebagai bahan referensi yang relevan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (field work research)
Penelitian lapangan merupakan kegiatan penelitian yang peneliti lakukan dengan jalan berhadapan secara langsung dengan objek yang diteliti di lapangan yang meliputi:
 - a) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung di lapangan mengenai kondisi dari objek yang diteliti guna mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun penelitian;
 - b) Penyebaran Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden. Menurut Sugiyono (2014:193) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responde untuk dijawabnya; dan
 - c) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip-arsip, atau surat-surat yang diperlukan untuk penelitian

Alat Pengukur Data

Pada prinsipnya, meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014:92). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penggunaan instrumen penelitian

bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Sedangkan skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur yang digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:134). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif.

Hasil Penelitian

Untuk menerangkan hasil penelitian ini maka penulis mendeskripsikan mengenai objek penelitian yang diteliti dan menganalisis tanggapan responden terhadap variabel yang penelitian. Pernyataan tersebut terdiri dari 25 item pernyataan mengenai pernyataan dari variabel Penghargaan (X) dan Kinerja (Y). Dari item pernyataan tersebut akan dianalisis untuk mengetahui berapa banyak responden yang memilih pernyataan tersebut dan akan diperoleh nilai rata – rata tertinggi dan nilai terendah.

Berdasarkan dua buah tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan kuisisioner berkaitan dengan dua hal yakni, penghargaan dan kinerja pegawai. Dimana hasil yang penulis amati adalah hasil kuisisioner yang berkaitan dengan penghargaan memiliki korelasi yang sangat baik yaitu 3,71 dan jika digabungkan maka perhitungan antar dua variabel akan ditentukan analisis data, hasil kuisisioner yang berkaitan dengan kinerja kerja memiliki korelasi yang sangat baik yaitu 3,79. Ini menunjukkan bahwa suatu korelasi antar dua variabel yang saling berhubungan sangat terkoneksi sangat baik. Kelemahan dari hasil analisis korelasi ini mengakibatkan ketidaksesuaian data yang diperoleh dalam taraf signifikansi jika perhitungan tidak valid.

Analisis dan Pembahasan

Korelasi Spearman Rank

Data yang diperoleh kemudian dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun untuk menarik kesimpulan, yaitu apakah hipotesis diterima atau ditolak, dan analisis yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Rank Spearman.

Analisis ini akan digunakan sebagai jawaban mengenai hubungan antara korelasi dua hubungan (X dan Y), dan merupakan salah satu koefisien korelasi dalam metode statistika non parametrik, selain Kendall. Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung korelasi antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai yaitu :

1. Memberikan ranking nilai-nilai variabel X dan Y, yang dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 50;
2. Menentukan harga untuk setiap subyek dengan mengurangi ranking variabel X pada ranking variabel Y;

3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai, kemudian dijumlahkan;

4. Untuk memperoleh dan yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi;

5. Untuk mencari koefisien korelasi Rank Spearman menggunakan rumus yang berangka sama;

6. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara empiris (yang diperoleh dari hasil perhitungan) dengan tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,01$ pada lampiran harga kritis koefisien korelasi Rank Spearman. Apabila empiris lebih besar dari tabel dengan $N = 50$, maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Maka bersama ini, berdasar pada hasil perhitungan kuesioner yang telah dihitung pada tabel 4.6 dan tabel 4.7 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada tabel 4.6 tentang penghargaan dari jumlah responden diperoleh hasil kuesioner pernyataan dengan nilai rata-rata 3,71, berarti hasil korelasi ini sangat baik.

2. Pada tabel 4.7 tentang kinerja pegawai dari jumlah responden diperoleh hasil kuesioner pernyataan dengan nilai rata-rata 3,79, berarti hasil korelasi ini sangat baik.

Dari hasil kuesioner ini dapat dihitung dan dianalisis oleh Korelasi Rank Spearman, dapat menghitung seberapa besar tingkat korelasi dan taraf signifikansi antara dua variabel mengenai kasus penelitian yang meliputi penghargaan dan kinerja kerja pada Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Akan disajikan melalui aplikasi software SPSS Version 21 tahun terbit 2012.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan penulis sajikan data hasil penelitian yang diambil dari kuesioner dengan jumlah responden 50 orang di Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Penulis menggunakan aplikasi SPSS Version 21 dengan tahun terbit 2012, berikut ini hasilnya:

Tabel Hasil Penelitian Hubungan Antara Penghargaan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Samarinda Menggunakan SPSS Version 21 Tahun 2012

Korelasi		Penghargaan	Kinerja
Spearman's rho	Penghargaan	Correlation Coefficient	1000
		Sig. (2-tailed)	-
		N	12
	Kinerja	Correlation Coefficient	308
		Sig. (2-tailed)	330
		N	12

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan yang penulis simpulkan dari aplikasi SPSS bahwa hasil hubungan korelasi antara penghargaan dan kinerja kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda adalah 0,308. Analisis ini menunjukkan bahwa hubungan antara dua korelasi ini sangat baik. Diperoleh, nilai p hitung sebesar 0,308 dan tingkat signifikansi adalah 0,330, maka sebagaimana pun

antar dua variabel ini berkaitan dengan hipotesis nol kedua variabel dinyatakan ditolak sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat korelasi positif antara penghargaan terhadap kinerja kerja” diterima.

Dari kesimpulan diatas, hubungan antara penghargaan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda memiliki hubungan yang saling keterkaitan satu sama lain, bahkan ada peningkatan kinerja yang bisa menghasilkan penghargaan yang sangat berkesan. Dalam suatu saat, permasalahan yang dihadapi pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja pada pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Dalam penelitian ini, peneliti telah menyelesaikan suatu analisis yang menilai hubungan antara penghargaan terhadap kinerja kerja pada pegawai dan hipotesis yang diajukan, sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa sangat positif antar korelasi dua variabel yang dihitung rumus Rank Spearman. Ini merupakan kasus sosial yang menunjukkan solidaritas bersama antar pimpinan dan pegawai yang saling berkelanjutan dalam mencapai tujuan yang sama meskipun perbedaan yang menghalangi mereka, tetap meraih prestasi yang sesungguhnya.

Sampai saat ini, tingkat signifikansi antar kedua variabel menunjukkan bahwa tingkat positif antar dua variabel yaitu penghargaan dan kinerja kerja yang kita bahas sebelumnya, merupakan suatu kemajuan yang besar dialami oleh pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Dalam suatu evaluasi, mereka menyusun revisi tentang kinerja yang telah memajukan inovasi terkait kepariwisataan di Kota Samarinda, oleh karena itu banyak sekali pegawai yang telah menunjukkan hasil pekerjaan yang dimiliki secara efisien, transparan, efektif, dan tepat waktu.

Dengan demikian, hasil analisis antar penghargaan terhadap kinerja kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda menunjukkan bahwa angka 0,308 dalam korelasi Rank Spearman, dan tingkat signifikansi antar dua variabel adalah 0,330. Hal ini disebabkan dari rata-rata hasil kuesioner antar penghargaan dan kinerja kerja adalah masing-masing 3,71 dan 3,79. Hasil rata-rata ini berdampak pada tingkat responden yang berjumlah 50 orang berprofesi pegawai negeri sipil. Sangat baik dalam tingkat kinerja maupun performa yang dihasilkan pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda, penghargaan yang dihasilkan oleh pegawai dan pimpinan melalui komunikasi yang terarah antar pegawai dan pimpinan, kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi. Dan gaji maupun bonus yang didapatkan dari hasil pekerjaan yang dilandasi nilai etos kerja yang tinggi, serta evaluasi kerja yang dibahas dalam suatu rapat akan meningkatkan produktivitas kerja yang mumpuni dan efisien.

Efektivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil analisis antar penghargaan dan kinerja kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda adalah pengaturan dan efisiensi kerja yang dilandasi kerja sama tim yang sangat baik. Sehingga tingkat korelasi antar penghargaan dan kinerja kerja dapat diterima secara positif.

Kesimpulan

Pada bab ini, penulis akan menarik kesimpulan berdasarkan analisis dari bab sebelumnya. Penulis juga akan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh jajaran pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang hubungan antara

penghargaan terhadap kinerja pegawai dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan antar penghargaan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian terhadap hasil uji dengan menggunakan korelasi Spearman Rank yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dan kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil rho Spearman Rank adalah 0,308 dan taraf signifikansi 0,330.

2. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antar penghargaan dan kinerja kerja sangat baik dilihat dari hasil analisis ini membuahakan hipotesis nol antar kedua variabel, ditarik kesimpulan bahwa korelasi positif hubungan antar penghargaan terhadap kinerja kerja pada pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda diterima. Sehingga hubungan antar penghargaan dan kinerja kerja berjalan lancar sesuai hasil pekerjaan seorang pegawai di Dinas Pariwisata Kota Samarinda.

Saran

Adapun saran dari penulis yang direkomendasikan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Samarinda mengenai hubungan antara penghargaan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin perlu lebih memahami orang dengna tepat dan diberikan jenis pekerjaan yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
2. Diadakannya pelatihan terhadap pegawai negeri sipil agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaan yang ditugaskan.
3. Disediakan jadwal kerja dengan tepat dan buatlah penetapan target pekerjaan yang ditugaskan.
4. Perlunya bimbingan dan arahan dari atasan secara berkala sehingga pegawai lebih terpelihara secara kontinu.
5. Dinas Pariwisata Kota Samarinda harus mempertahankan kebijakan yang baik dan menanamkan nilai-nilai lembaga dinas kepada pegawai agar pegawai bekerja tetap berlandaskan nilai-nilai yang ada sehingga hasil kerjanya dapat sesuai tujuan lembaga dinas.
6. Hal-hal yang menimbulkan kepuasan yang tinggi pada pegawai sampai saat ini berupa promosi, pengawasan dan hubungan rekan kerja perlu dipertahankan. Namun gaji serta pekerjaan itu sendiri perlu diperhatikan secara berkala agar hal yang sensitif ini tidak mudah merusak suasana kerja pegawai karena jika dibiarkan dapat berimbas pada suasana kerja dalam satu organisasi di lembaga dinas.

Daftar Pustaka

Buku-Buku:

Bambang, Nugroho. 2006. *"Reward dan Punishment"*. Buletin Cipta Karya, Juni 2006.

- Basri, Yesi. 2008. "Pengaruh Pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi". E-jurnal Akuntabilitas Volume I (3).
- Hadi, S. 1982. *Statistik Jilid I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Darsono. 2006. *Budaya Organisasi: Kajian tentang Organisasi, Media, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Diadit Media.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 4*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2004. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Dokumen-dokumen :**
- Perencanaan Strategik (Renstra) Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Kominfo Kota Samarinda Tahun 2011-2013*
-