



**JEM** Jurnal Equilibrium Manajemen  
Online ISSN : 2460-2277

*April 2019, Volume-5 ISSUE-1*

---

## DAFTAR ISI

Dyah Suswanti Respatiningtyas	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk.....1-13
Mutinda Teguh Widayanto	Hierarki Kebutuhan Mahasiswa Dan Pemenuhannya Pada Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo (Studi Aplikasi Dari Teori Hierarki Kebutuhan Maslow)..... 14-27
Fera Maulina	Penentuan Profitabilitas Melalui Efisiensi Modal Kerja Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk ..... 28-33
Ery Niswan & Sherly Rifita Intanie	Analisis Kebijakan Pemasaran Jasa Penginapan Di Kota Ketapang ..... 34-40
Zulfahmi	Analisis Mutu Pelayanan Pembuatan Surat Catatan Keterangan Kepolisian (Skck) Berdasarkan Survey Kepuasan Masyarakat Pada Direktorat Intelijen Keamanan (Ditintelkam) Polda Kalimantan Barat ..... 41-49
Aisyah & Yeni Ekawati	Analisis Persepsi Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat Terhadap Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai... 50-57
Maulana & Pronk Widyasunu	Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau ..... 58-63
Dina Octaviani & Taufiqurakhman	Persepsi Kepuasan Nasabah Pada Layanan Teller Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Singkawang Berdasarkan Standar Layanan Teller BNI .....64-70
Naiyun Untung Utama & Hendrikus Yudi	Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Ketapang ..... 71-76
Tuti Anggraeni	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang ..... 77-89

## **E-JURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN**

### **Editor-In-Chief:**

Zulfahmi

### **Co-Editor-In-Chief:**

Dina Oktafiani

### **Editor:**

Adiyath Randy

Dami

Melya Yosita

### **Reviewer:**

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti)

Zalfiwan (Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti)

Razak Alkadri (Politeknik Negeri Pontianak)

### **Pelaksana Tata Usaha :**

Hilman

---

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpn (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

---

Jurnal Ekonomi Equilibrium diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Zulfahmi, Pembantu Dekan I : Aisyah, Pembantu Dekan II : Febriati, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari.

---

# **PENGARUH PEMBERIAN KEBIJAKAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN SANKSI HUKUM (PUNISHMENT) KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SANGGAU**

**Maulana Filani Rizal<sup>1</sup>, Pronk Widyasunu<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kebijakan penghargaan (reward) dan sanksi hukum (punishment) kepada pegawai negeri sipil di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sanggau. Metode penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penulisan ini adalah 300 pegawai pendidikan dan kebudayaan kabupaten sanggau. Sampel dilakukan secara purposive Sampling dan untuk mendapatkan jumlah sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian digunakan rumus slovin sebanyak 30 orang pegawai pendidikan dan kebudayaan kabupaten sanggau. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh R square sebesar 0,302 berarti 30,2% variasi perubahan dari kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor reward (X1) dan punishment (X2). Sedangkan sisanya sebesar 69,8% variasi atau kinerja karyawan disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Variabel reward (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan punishment (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga Reward berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.

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

## *Abstract*

This study aims to determine how the influence of the provision of reward and legal sanctions to civil servants in the education and cultural service of Sanggau regency. The research method that the writer uses in this study is a survey research method with data collection techniques through observation, interviews, questionnaires and documentation studies. The population in this writing is 300 education and culture employees of Sanggau district. The sample is done by purposive sampling and to get the number of samples that can describe the population, then in determining the research sample used Slovin formula as many as 30 employees of education and culture of Sanggau district. Based on the results of the analysis, obtained R square of 0.302 means 30.2% variation of changes in employee performance (Y) caused by reward factors (X1) and punishment (X2). While the remaining 69.8% variation or employee performance is caused by variables - other variables not included in this study. Reward variable (X1) partially has a significant influence on employee performance (Y) and punishment (X2) partially does not have a significant effect on employee performance (Y). So that Reward has the most dominant influence on the performance of Sanggau Education and Culture Department employees.

**Keywords:** *Reward, Punishment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan

sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward dan punishment.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sanggau. Dalam organisasi ini juga menerapkan sistem kompensasi

reward dan punishment yang cukup ketat. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur.

Penerapan *reward* dan *punishment* di Dinas khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Sanggau menjadi perhatian penuh bagi pimpinan, demi memenuhi standar operasional Diknas Pusat sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja pegawai dalam mengemban tugas-tugas kependidikan. Bagi beberapa pegawai yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *reward* dan *punishment*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa personel lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mengemban tugas-tugas kependidikan yaitu mewujudkan pelaku pendidikan yang kuat, mewujudkan pembelajaran yang bermutu, mewujudkan pelestarian kebudayaan dan pengembangan bahasa, Penguatan tata kelola serta peningkatan efektifitas birokrasi dan pelibatan publik.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sanggau, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau.

## KAJIAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2000: 67).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan

dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya adalah :

### 1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

### 2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

### 3. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Menurut Nawawi (2005: 119), “reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2000: 130). Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah

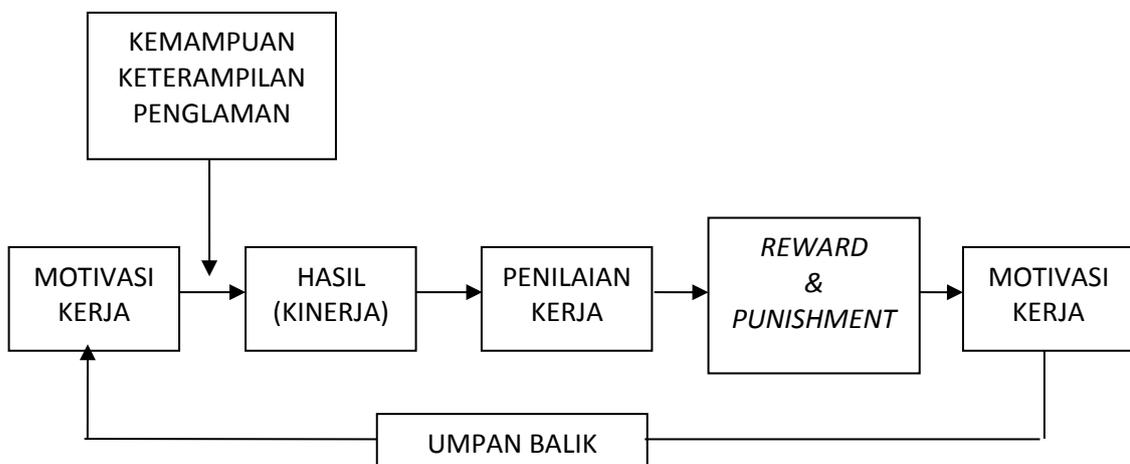
supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manager untuk memberikan reward, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi atau sistem punishment, misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi dan teguran. Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem reward, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi

(mahmudi, 2005: 16). Dengan kata lain, sistem reward dan punishment dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya.

Pemberian reward dan punishment tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme reward dan punishment yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses reward dan punishment melibatkan beberapa variabel, yaitu: Motivasi, Kinerja, Kepuasan dan Reward dan punishment. Dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 1.1**  
**Mekanisme Reward dan Punishment**



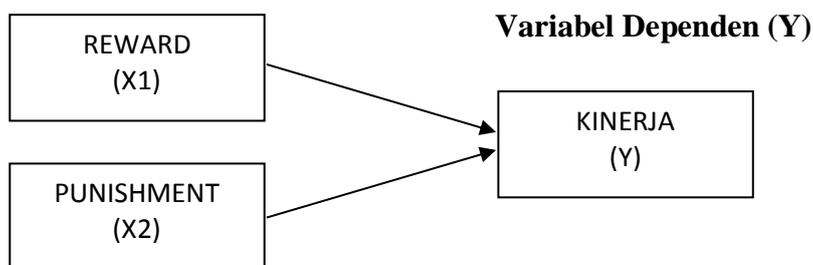
Sumber : Mahmudi. 2005. (*Manajemen Kinerja Sektor Publik*)

## Kerangka Pemikiran

Hubungan variabel – variabel diatas, dapat divisualisasikan kedalam model analisa sebagai berikut:

**Gambar 1.2**  
**Kerangka Konseptual**

### Variabel Independen (X)



## METODE PENELITIAN

Dalam membahas penelitian tentang kedisiplinan Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat ini penulis memakai bentuk penelitian survey, yang dimaksud dengan penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Tetapi data yang akan dipelajari adalah data diambil dari sampel-sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga diketemukan kejadian-kejadian relative distribusi hubungan-hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis. Sugiono (2003:3)

### Teknik Pengumpulan Data

Data – data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan prosedur sebagai berikut :

#### 1. Studi kepustakaan

Penelitian ini mempelajari literatur – literatur yang relevan dengan permasalahan organisasi untuk mendapatkan landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.

#### 2. Survei lapangan

Penelitian ini menyebarkan kuisioner yang membebaskan tanggung jawab kepada responden yang dianggap berkompeten, untuk membaca dan menjawab semua pernyataan yang ada dalam lembar kuisioner. Pengakuan dalam lembar kuisioner tersebut menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap,

### Desain Penelitian

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

#### 3. Kuesioner

Membagikan angket pertanyaan kepada responden dengan jawaban tertutup.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penulisan ini adalah 300 pegawai Diknas Kabupaten Sanggau. Penentuan sampel dilakukan secara purposive Sampling dan untuk mendapatkan jumlah sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian digunakan rumus slovin, didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai Diknas Kabupaten Sanggau.

### Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Sebelum melakukan uji statistik lebih lanjut, maka diperlukan pengujian alat ukur penelitian. Pengujian yang pertama dilakukan validitas dan reabilitas kuisioner yang meliputi pengaruh pemberian kebijakan reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau. Hipotesa tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak valid dan reliable, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam uji hipotesa menjadi salah (tidak tepat).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan  $R^2$  sebesar 0,302 berarti 30,2% variasi perubahan dari kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ).

Sedangkan sisanya sebesar 69,8% variasi atau kinerja karyawan disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F hitung ( $8,007$ ) > F tabel ( $3,252$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau dapat dibuktikan. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *reward* ( $X_1$ ) diketahui nilai t hitung ( $2,708$ ) > t tabel ( $2,026$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$  atau 5%. Variabel *punishment* ( $X_2$ ) diketahui tingkat t hitung ( $0,493$ ) > t tabel ( $2,026$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,625 > 0,05$  atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dan *punishment* ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan "Reward dan punishment berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau tidak dapat dibuktikan. Berdasarkan nilai *standardized coefficients* beta untuk variabel *reward* ( $X_1$ ) sebesar 0,488 dan variabel *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 0,089. Sehingga nilai koefisien determinasi parsial terbesar dimiliki oleh variabel *reward* ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,488. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan "Reward berpengaruh paling dominan terhadap

kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau tidak dapat dibuktikan

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Dari penelitian yang berjudul Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, Reward dan punishment berpengaruh secara Simultan terhadap pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.
2. Berdasarkan hasil uji t, Reward berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.. Dan sedangkan punishment tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.
3. Reward berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Reward memberikan motivasi bagi pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau untuk meningkatkan kinerja mereka, karena reward memberikan nilai tambah finansial terhadap pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau Sedangkan penerapan punishment tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau karena punishment yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau sudah maksimal, sehingga dinaikkan pun juga tidak akan berpengaruh.
2. Untuk personalia, untuk meningkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau dengan cara menerapkan kompensasi reward. Dengan penerapan ini kinerja karyawan akan meningkat dan sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat, 2017, *Rencana Strategis Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2018*
- Gibson JL, Ivan C, Donnelly JP., 1996, *Organisasi : Prilaku, Struktur, Proses, Edisi Kedua, Alih bahasa Agus Dharma*, Erlangga, Jakarta
- Irawan A., Maarif MS., Affandi MJ., 2015 “ Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen E-ISSN : 2460-7819 Vol. 1 No. 1 (2015)*
- Nawawi, Handari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Panggabean, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Bogor
- Ruky A.S, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*, Cetakan Kedua PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Saydam G, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Sastrohadiwiryo B S, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta
- Singarimbun M, Effendi S, 2006, *Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas*, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono. 2009 *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D., 2012. *Validitas dan Reliabilitas dilengkapi Analisis Data dalam Penelitian Kesehatan*. Nuha Medika. Yogyakarta
- Thoaha, M., 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Cetakan ke-6 Edisi Kedua*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Umar, H. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Vietzhal, R, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang