

**PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN HASIL KERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANDOLANG***IMPLEMENTATION OF REWARD AND PUNISHMENT IN IMPROVING EMPLOYEES WORK IN  
MANDOLANG SUB-DISTRICT OFFICE*

Oleh :

**Patrik Sumampow<sup>1</sup>  
Rosalina Koleangan<sup>2</sup>  
Victor Lengkong<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1sumampowpatrik@gmail.com](mailto:sumampowpatrik@gmail.com)[2rosalina\\_koleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalina_koleangan@unsrat.ac.id)[3kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

**Abstrak :** Pengelolaan sistem kerja bagi pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang belum begitu signifikan serta sistem kerja dan pembagian kerja juga belum terlalu baik dan terarah. Reward dan Punishment merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan. Penelitian ini lebih fokus meneliti secara mendalam terhadap pelaksanaan dan penerapan *reward* dan *punishment* terhadap pegawai pelaksana yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan hasil kerja pegawai di kantor kecamatan Mandolang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara, observasi dan juga dokumentasi sehingga mampu menggali lebih dalam tentang pelaksanaan dan penerapan reward dan punishment. Ada tiga permasalahan dalam konteks tata kerja pegawai, yaitu disiplin waktu, beban kerja dan batas waktu penyelesaian kerja pegawai. Informan Penelitian yang dipilih peneliti antara lain adalah Camat Mandolang, Sekretaris Camat, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan, Kepala Seksi Pemerintahan serta Pegawai ASN dan Honorer di Kantor Camat Mandolang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa reward dan punishment yang ada di kantor kecamatan mandolang telah dilaksanakan dan sudah diterapkan dilingkungan kantor ,namun masih perlu lagi di evaluasikan lebih mendalam lagi.

**Kata kunci :** *reward, punishment, pegawai*

**Abstract** *The management of work system for employees in Mandolang Sub-district office has not been very significant and the work system and division of work is also not very good and directed. Reward and Punishment are one of the factors that affects employees work. This research focuses more deeply on the implementation and application of rewards and punishment to existing implementing officers. The purpose of this research is to determine the application of reward and punishment in improving employees ' work in Mandolang subdistrict office. This research uses qualitative methods where the data collection is done by interviews, observations and also documentation so as to dig deeper about the implementation and application of reward and punishment. There are three problems in the context of employee governance, namely the time discipline, workload and deadline for employee completion. The research informant chosen by the researchers include Camat Mandolang, secretary of Camat, head of Sub-section of personnel, general and equipment, head of Government section and ASN and Honorer officers in office of Camat Mandolang. Results obtained from this study stated that the reward and punishment in the Mandolang district office has been implemented and has been applied in the office, but still need to be further evaluated.*

**Key Words :** *reward,punishment, employee*

### Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menjadi penting perannya dalam sebuah wadah pengorganisasian dari tempat kerja dikarenakan bersentuhan langsung dengan seluruh pegawai yang ada, dan juga pegawai menjadi salah-satu hal yang paling identik dengan manajemen sumber daya manusia. Untuk itu Pemerintah Kecamatan Mandolang sebagai sebuah tim inti dari manajemen harus mampu memperhatikan setiap unsur yang ada, terlebih pada sistem manajemen sumber daya manusia. Namun pada kenyataan, sistem manajemen sumber daya manusia selalu terabaikan bahkan sering dianggap tidak diperlukan karena dianggap hanya sebagai sebuah teori yang hasilnya sering diragukan, tak terlepas juga bagi Pemerintah Kecamatan Mandolang harus mampu menjalankan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik. Apalagi masih tergolong baru sebagai Pemerintah hasil pemekaran dari Kecamatan Pineleng.

Pengelolaan sistem kerja bagi pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang belum begitu signifikan serta sistem kerja dan pembagian kerja juga belum terlalu baik dan terarah, jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan mengakibatkan turunnya tingkat profesionalitas dan kompetensi dari pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Mandolang. Hal tersebut akan menjadi permasalahan yang serius jika dampaknya sampai pada hasil kerja pegawai yang menurun drastis. Sehingga akan mengakibatkan gagalnya pencapaian kerja dari pemerintah Kecamatan. Untuk itu Pemerintah Kecamatan Mandolang harus segera berbenah dalam mengevaluasi kembali dari sistem serta pola manajemen yang dilakukan agar nantinya bisa memberikan perubahan yang baik, dalam meningkatkan hasil kerja dari pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang agar dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Kantor Kecamatan Mandolang merupakan salah-satu pusat penyelenggara administratif bagi masyarakat yang ada, ditambah lagi Kecamatan Mandolang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Pineleng. Dimana saat ini Kantor Kecamatan Mandolang memiliki tanggung jawab administratif kepada dua belas (12) desa yang masuk tata wilayah dari Kecamatan Mandolang.

Menjadi salah-satu Kecamatan yang tergolong sebagai Kecamatan baru menjadikan sebuah beban yang cukup berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja dari Kantor Camat Mandolang, dikarenakan harus benar-benar melaksanakan tata kerja serta pola manajemen yang tepat, agar mampu mengejar berbagai permasalahan dalam konteks pelayanan administratif masyarakat maupun dalam konteks pencapaian standar kerja. Apalagi pada dasarnya kepuasan masyarakat menjadi point utama suatu keberhasilan kerja dari Pemerintah Kecamatan. Keberhasilan kinerja Pemerintah Kecamatan identik dengan kepuasan masyarakat, sehingga diperlukan sistem pengorganisasian yang baik untuk dapat membangun tim kerja pegawai yang baik, dan memiliki kompetensi yang cukup baik agar dapat menggerakkan mesin kerja kantor. Sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik pula. Pengorganisasi yang dimaksud merupakan bagian dari Manajemen, dimana Manajemen memiliki sebuah konsep dasar ialah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi Daft R.L (2006), dari konsep tersebut dapat ditarik dua gagasan penting yakni. pertama: keempat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi yang dapat dititikberatkan kepada pegawai sebagai bagian inti dari sebuah mesin kerja, kedua : pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, yang dapat dititikberatkan kepada pola manajemen yang baik untuk dapat menggerakkan sistem manajemen sumber daya manusia.

Penerapan *Reward* dan *Punishment* juga bisa dilakukan di Kantor Kecamatan Mandolang untuk mendongkrak kinerja dari para pegawai, dengan menerapkan *Reward* dan *Punishment* di kantor Kecamatan Mandolang menjadi langkah awal dalam memperbaiki sistem manajemen dan sistem pengorganisasian dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa yang menyangkut kurangnya perhatian instansi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai melalui sistem manajemen sumber daya manusia, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai : “Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang”.

### Tujuan Penelitian

1. “Untuk mengetahui Penerapan *Reward* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang”.
2. “Untuk mengetahui Penerapan *Punishment* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang”.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia ( Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai (Mangkunegara, 2000).

### **Konsep Reward**

*Reward* adalah imbalan, hadiah atau ganjaran. Dalam konsep manajemen *reward* adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai (Nugroho, 2006). Organisasi memberi *reward* kepada karyawan untuk memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas. *Reward* organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi: uang (gaji, bonus, gaji insentif), penghargaan (Faules, 2006).

### **Konsep Punishment**

Dalam pengertian terminologi *punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya (Suwarno, 1985). Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Musanef (2003) mengemukakan bahwa pegawai adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh pimpinan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Widjaya (2006) mengemukakan pengertian pegawai dalam kriteria sebagai berikut : 1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa 2. Berada dalam suatu sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih. 3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja. 4. Berkedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses.

### **Kajian Pustaka**

Penelitian yang dilakukan Tangkuman, Tewel dan Trang (2015), mengambil judul “Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Sulutteggo”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini *reward* yang di terapkan pada pegawai berupa upah dan promosi sedangkan *punishment* yang diterapkan berupa hukuman langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini menggambarkan 10 penilaian kinerja, *reward*, *punishment* terhadap kinerja pegawai berhubungan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Febrianti, Musadieg, dan Prasetya (2014) dengan mengambil judul penelitian Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya dengan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan *reward* yang di terapkan berupa gaji, tunjangan, bonus, penghargaan dan *punishment* yang di terapkan berupa hukuman dan pengadaaan peraturan. Hasil analisis deskriptif penelitian ini menggambarkan bahwa *reward*, *punishment*, motivasi kerja dan kinerja karyawan sudah baik. *Reward* menjadi sebuah motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan *punishment* tidak menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Siahaan, Rumiris (2013) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya dengan kuesioner dan dokumentasi. Dimana *Reward* yang di terapkan dalam penelitian ini berupa perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dan *punishment* yang diterapkan berupa teguran dan hukuman. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, *reward*

dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu dengan 11 adanya penerapan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Reward dan punishment dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Solikhah, Setyowati dan Sanosra (2016) mengambil berjudul “Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibiru Banyuwangi”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Reward dalam penelitian ini menggunakan pujian, bonus, peluang promosi, dan fasilitas. Sedangkan punishment yang di gunakan yaitu nasehat, teguran, surat peringatan, dan skorsing. Hasil penelitian penerapan reward dan punishment yang di terapkan di PTPN XII (Persero) Kebun Jatiroto Banyuwangi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan di bank oleh Oemar (2007), dengan judul Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *Reward* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model deskriptif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Dalam penelitian ini *reward* yang di terapkan berupa alih tugas, promosi, pujian, pengakuan. Penelitian ini menghasilkan bahwa reward tidak membuat karyawan meningkatkan kinerja, dikarenakan banyak faktor kepuasan kerja yang diharapkan karyawan selain *reward* dari hasil kerja yang diterimanya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kualitatif yaitu dengan tujuan untuk membahas permasalahan yang sifatnya menguraikan, menggambarkan, dan menerangkan suatu data atau keadaan yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan terperinci mengenai suatu keadaan tersebut berdasarkan data atau informasi yang telah didapatkan, kemudian dikumpulkan sehingga didapatkan informasi yang diperlukan untuk menganalisa masalah yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu sejenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan pada obyek yang teliti seperti Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang, sehingga data yang terkumpul akan dianalisa secara kualitatif. Jenis dan data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Silalahi, 2012).

### Sumber Data Penelitian

#### Data Primer

Kuncoro (2013) menyatakan sumber data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Yaitu berupa sejarah, visi dan misi serta struktur organisasi dari Kantor Camat Mandolang dan juga arsip atau dokumen-dokumen tentang hasil kerja pegawai di Kantor Camat Mandolang.

#### Data Sekunder

Kuncoro (2013) menyatakan sumber data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain yaitu melalui sumber-sumber dari jurnal atau dokumen-dokumen tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASA

### Gambaran Umum

#### Deskripsi Kantor Camat Mandolang Kabupaten Minahasa

Salah-satu tugas utama Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa adalah menjamin seluruh masyarakat mendapatkan hak yang sama baik dalam pemberian pelayanan administrative maupun pemberian pelayanan kesehatan. Dalam merealisasikan tugas tugas Pemda Minahasa dengan menguatkan system pelayanan dalam sektor lebih kecil, yakni melalui meningkatkan pelayanan di tiap sektor kecamatan maupun desa. Sehingga pemerintah kecamatan dituntut untuk lebih ekstra dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelayanan masyarakat di tiap-tiap kecamatan. Kecamatan Mandolang memiliki wilayah yang membentang seluas 9.736 Ha .Daerah ini berbatasan dengan Kota Manado , Kecamatan Tombariri , Kota Tomohon dan Kecamatan Pineleng . Kecamatan Mandolang adalah merupakan salah satu bagian dari Kabupaten Minahasa yang pada tanggal 10 September 2012 dimekarkan dari Kecamatan Pineleng . Kecamatan Mandolang mempunyai jarak tempuh ± 45 Km dari Ibukota Kabupaten dan Ibukota Kecamatan terletak di Desa Tateli Tiga . Saat ini Kecamatan Mandolang dengan jumlah desa 12 (Dua Belas) Desa dengan kondisi topografi kecamatan adalah

berbukit/pegunungan yang membentang serta potensi bahari(laut) dengan ketinggian  $\pm$  1.500 meter dari permukaan laut. Kecamatan Mandolang mempunyai batas-batas sebagai berikut:

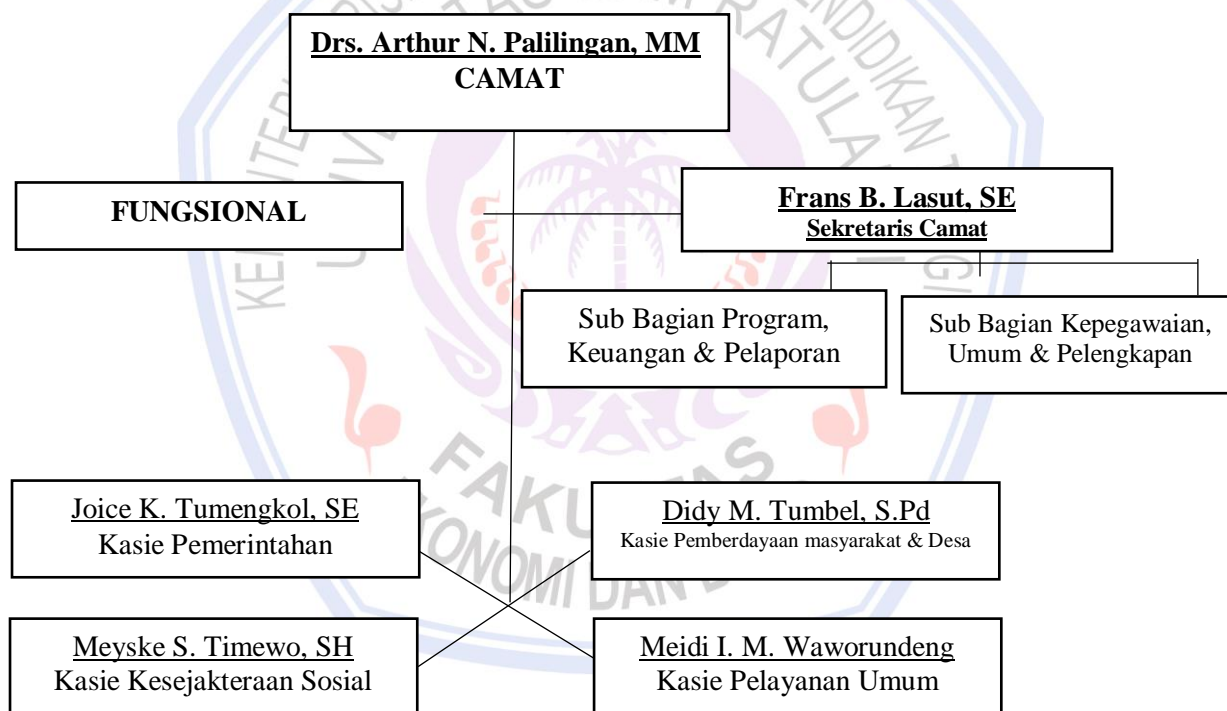
1. Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Sulawesi;
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kota Tomohon;
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Manado , Kecamatan Pineleng;
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tombariri dan Tombariri Timur.

Kecamatan Mandolang terdiri dari 12 (Dua Belas) Desa yakni ; Desa Kalasey Satu , Desa Kalasey Dua , Desa Tateli Satu , Desa Tateli Dua , Desa Tateli Tiga , Desa Tateli , Desa Tateli Weru , Desa Koha , Desa Koha Barat , Desa Koha Timur , Desa Koha Selatan , Desa Agotey. Serta luas wilayah kecamatan Mandolang 9.736 Ha dan jumlah penduduk sebesar 21.191 jiwa dengan rincian jumlah laki-laki 10.898 jiwa dan Perempuan 10.293 jiwa, jumlah KK 5.098.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang dengan sesuai maka kantor Kecamatan Mandolang menetapkan Visi dan Misi Kecamatan Mandolang sebagai berikut :

**VISI** : “KECAMATAN MANDOLANG YANG MANDIRI, BERDAYA SAING, BERKELANJUTAN DAN SEJAHTERA”

**MISI** : “MENJADIKAN KECAMATAN MANDOLANG YANG MANDIRI , BERDAYA SAING DALAM PEMBANGUNAN ,BERKELANJUTAN SERTA SEJAHTERA DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI”



**Gambar 1. Strukur organisasi Kecamatan Mandolang**

Sumber : kantor kecamatan mandolang, 2018

### Hasil Wawancara

Salah-Satu teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu: Teknik Observasi dengan cara meninjau langsung ke Kantor Kecamatan Mandolang serta kemudian melaksanakan teknik wawancara yaitu mengumpulkan data yang dilakukan dengan bertanya langsung pada Camat Mandolang Kabupaten Minahasa. Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang.

Informan penelitian yang dipilih oleh penulis yaitu Camat Mandolang, Sekretaris Kecamatan Mandolang, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Umum, dan Perlengkapan, Pegawai ASN serta Pegawai Honorer. Konsep pertanyaan yang ditanyakan oleh penulis mengenai permasalahan yang *urgen* atau

penting dalam melaksanakan tugas kepegawaian di kantor camat serta tindakan yang dilakukan dalam meminimalisir permasalahan yang dialami oleh kantor camat mandolang, dalam menerapkan Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman). Berikut ini uraian hasil wawancara yang dilakukan di kantor Camat Mandolang :

Pedoman yang penulis susun dibedakan kedalam tiga konteks yaitu pertama, mencangkup pertanyaan umum mengenai instansi Kantor Camat Mandolang, kedua mencangkup pertanyaan mengenai penerapan *reward* (penghargaan), dan ketiga mencangkup pertanyaan mengenai *punishment* (hukuman).

Pertanyaan mencangkup hal Umum :

1. Bagaimana sejarah berdirinya Kantor Camat Mandolang ?
2. Apa saja fungsi dan tugas pokok Kantor Camat Mandolang?
3. Apa saja yang menjadi Visi dan Misi Kantor Camat Mandolang?
4. Berapa banyak jumlah pegawai serta tata kerja struktur organisasi Kantor Camat Mandolang?
5. Apa saja yang menjadi Tata Kerja Pimpinan dan staf Kantor Camat Mandolang serta cangkupan wilayah kerja Kantor Camat Mandolang?

Jawaban dari informan A.N.P dan F.B.L selaku camat dan sekretaris Kecamatan Mandolang: menguraikan bahwa salah-satu fungsi dan tugas pokok Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa adalah menjamin seluruh masyarakat mendapatkan hak yang sama baik dalam pemberian pelayanan administrative maupun pemberian pelayanan kesehatan. Dalam merealisasikan tugas tugas Pemda Minahasa dengan menguatkan system pelayanan dalam sector lebih kecil, yakni melalui meningkatkan pelayanan di tiap sector kecamatan maupun desa. Sehingga pemerintah kecamatan dituntut untuk lebih ekstrak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelayanan masyarakat di tiap-tiap kecamatan. Kemudian pertanyaan menyangkut bagaimana sejarah berdirinya Kantor Camat Mandolang, apa saja yang menjadi Visi dan Misi Kantor Camat Mandolang, berapa banyak jumlah pegawai serta tata kerja struktur organisasi Kantor Camat Mandolang serta erapa banyak jumlah pegawai serta tata kerja struktur organisasi Kantor Camat Mandolang. Pertayaan umum diatas, penulis telah menguraikannya kedalam Bab IV Hasil dan Pembahasan yang dirangkum kedalam bagian 4.1 gambaran umum yang memuat sejarah berdirinya Kantor Camat Mandolang atau deskripsi Kantor camat Mandolang sampai pada uraian tata kerja pegawai.

Pertanyaan mencakup *Reward*

1. Bagaimana penerapan *reward* dalam konteks pemberian pujian?  
Jawaban informan :Informan Pimpinan Kantor Kecamatan Mandolang : penerapan *reward* (penghargaan) kepada pagawai dalam bentuk pujian sudah sangat sering dilakukan, biasanya pemberian atau apresiasi melalui pujian diberikan pada ssat apel pagi yang dilaksanakan di Kantor Camat Mandolang atas hasil kerja yang telah dilakukan. Bahkan kepada semua pegawai terus di berikan semangat untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Bagaimana bentuk penghormatan kepada pegawai Kantor Kecamatan Mandolang yang memiliki prestasi kerja baik yang dilakukan oleh pegawai ASN maupun honorer?  
Jawaban Informan : Informan Pimpinan Kantor Kecamatan Mandolang : dalam pemberian *reward* kepada pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang tidak perna dipisahkan antara pegawai ASN maupun honorer, pada dasarnya setiap pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik pasti akan diapresiasi atas usahanya.
3. Adakah pemberian hadia fisik kepada pegawai atas prestasi kerja?  
Jawaban Informan :Informan Pimpinan Kantor Kecamatan Mandolang : Pemberian *reward* berupa hadia fisik masih belum diterapkan dikarenakan akan bisa disalagunakan sebagaian orang menajdi sogokan kepada pegawai demi tujuan tertentu dikarenakan konteks kita sebagai instansi pemerintah bukan swasta sehingga untuk sekrang masih belum bisa diterapkan namun kedepannya akan dibahas terlebih dahulu untuk menerapkannya.

Pertanyaan mencakup *Punishment*

4. Adakah penentuan waktu kerja kepada pegawai untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan?  
Jawaban Informan : Informan Pimpinan Kantor Camat Mandolang : dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan tentunya memiliki batas waktu hal ini berlaku untuk jenis pekerjaan lainnya dimana setiap pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaannya. Apalagi menyangkut pekerjaan pemberian pelayanan kepada masyarakat ada standar peleyanan minimum dan dilamnya terdapat waktu untuk menyelesaikannya.

5. Adakah intensitas hukuman yang ditetapkan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran?  
Jawaban Informan : Informan Pimpinan Kantor Camat Mandolang : setiap hukuman yang diberikan kepada pegawai tentunya memiliki ukran terhadap permasalahan apa yang dilakukan, namun semua hukuman yang berikan masih dalam taraf kewajaran dan masih bisa memuat dampak jahat kepada pegawai.
6. Bagaimana system penjadwalan dalam memeriksa kerja pegawai ?  
Jawaban Informan : Informan Pimpinan Kantor Camat Mandolang : memeriksa hasil pekerjaan biasanya disebut dengan istilah evaluasi untuk semua pegawai dan sistem evaluasi yang kami lakukan setiap sebulan sekali untuk mengoptimalkan setiap sub bagian pembagian tatakkerja pegawainya.

### **Permasalahan :**

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Camat Mandolang, Sekretaris Kecamatan Mandolang, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Umum, dan Perlengkapan, Pegawai ASN serta Pegawai Honorer mengenai permasalahan yang dialami di kantor Camat Mandolang seperti Manajemen Sumber Daya Manusia yang masih belum produktif dalam menjalankan tugas kepegawaian maka , dalam menyelesaikan masalah yang dialami oleh Kantor Camat Mandolang dalam konteks kepegawaian maupun dalam kontek peningkatan kinerja pegawai bisa dengan menerapkan *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) kepada pegawai di Kantor Camat Mandolang. Namun dengan menerapkan *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) tidak dapat menghilangkan secara total masalah yang di alami namun bisa meminimalisir permasalahan tersebut secara perlahan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai bisa dirasakan dengan hasil laporan kinerja pegawai yang cukup baik dan tingkat kepuasan masyarakat yang cukup baik. Dan penulis memusatkan serta menyederhanakan permasalahan yang terjadi di Kantor Camat pada tiga permasalahan dalam konteks tatakkerja pegawai, yaitu disiplin waktu, beban kerja dan batas waktu penyelesaian kerja pegawai.

### **A. Disiplin Waktu**

Masalah mengenai disiplin waktu memang menjadi masalah yang hampir dialami semua instransi pemerintahan maupun perusahaan, salah satunya Kantor Kecamatan Mandolang juga tak terlepas dari masalah disiplin waktu pegawai, yaitu 1. Jam datang pegawai : sesuai dengan aturan jam masuk pegawai Kecamatan Mandolang 08.00 namun masih ada beberapa pegawai di Kantor Camat Mandolang yang sering terlambat bahkan ada beberapa yang tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin, dengan alasan yang sering diberikan yaitu lokasi tempat tinggal pegawai yang cukup jauh dan kebanyakan pegawai yang terlambat yakni pegawai ASN. 2. Jam Istirahat Makan Siang : sesuai dengan aturan jam istirahat makan siang pegawai Kecamatan Mandolang 12.00 -13.00 namun kenyataan yang terjadi beberapa pegawai yang mengambil jam makan siang molor sampai dua jam bahkan ada yang sampai 3 jam. 3. Jam Pulang Pegawai : sesuai dengan aturan jam pulang pegawai Kecamatan Mandolang 17.00 namun beberapa pegawai yang ada di Kantor Camat Mandolang pulang kerja tidak tepat dan biasanya jam pulang kerja lebih awal bahkan setelah jam makan siang sudah tidak kembali masuk kantor.

### **B. Beban Kerja**

Pembagian beban kerja dalam lingkup Kantor Kecamatan Mandolang sering kali tidak sesuai, dimana pegawai ASN yang seharusnya menjadi pegawai utama dalam menjalankan tugas tatakkerja di Kantor Kecamatan Mandolang yang memiliki beban kerja yang sediki dibandingkan dengan beban kerja pegawai honorer yang lebih banyak. Hal tersebut terjadi akibat beberapa pegawai ASN yang dimahir dalam mengoprasikan computer dikarenakan beberapa tatakkerja yang di lakukan sudah dimoderenisasikan melalui aplikasi-aplikasi dan pegawai dituntut untuk mahir dalam mengoprasikan computer agar mampu menjelankan aplikasi kerja yang suda ada. Namun kenyataan beberapa pegawai ASN belum mahir dalam mengoprasikan computer sehingga pegawai honorer menjadi alternative dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **C. Batas Waktu Penyelesaian Kerja Pegawai**

Dengan adanya beban kerja yang tidak seimbang anantara pegawai ASN dengan pegawai honorer, membuat batas waktu penyelesaian kerja tidak teapt waktu dikareamkan rasa tanggung jawab dan profesionalitas dalam bekerja belum banyak dimiliki oleh pegawai honorer di kantor Kecamatan Mandolang.

**Pembahasan Penerapan Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Camat Mandolang.**  
**Analisi Kualitatif**

Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat [deskriptif](#) dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan [teori](#) dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan [fakta](#) di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam [penelitian kuantitatif](#) dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju [data](#), dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan; sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu “teori”. Pembahasan pada skripsi pada saat ini mengenai Penerapan *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Camat Mandolang. Berbicara mengenai Penerapan *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) tak terlepas dari konsep manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil kerja pegawai pada suatu instansi maupun perusahaan. Dengan adanya Penerapan *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) menjadi sala-satu trobosan dalam menyelesaikan permasalahan yang meliputi sistem kepegawaian pada isntansi maupun perusahaan. Permasalahan yang menyangkut sistem kepegawaian biasanya bersifat *urgen* atau penting sehingga dapat mengganggu jalannya tatakerja suatu isntansi dan perusahaan. Permasalahan yang biasanya dialami oleh pegawai pada suatu instansi atau perusahaan menyangkut kurang optimalnya hasil kerja, efesiensi kerja pegawai yang menurun, serta hasil kerja yang tidak sesuai target atau tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, hasil wawancara serta observasi yang dirangkum kedalam pembahasan mengenai Penerapan *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Hukuman) Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mandolang terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi seperti permasalahan Disiplin Waktu baik pada waktu kedatangan pegawai, Waktu istirahat sampai pada watu kepulangan pegawai. Beban Kerja serta Batas Waktu Penyelesaian Kerja Pegawai. Ketiga pokok permasalahan tersebut sering menjadi momok baru dalam menjalankan tugas kerja pegawai di Kantor Camat Mandolang sehingga pemerintah kecamatan melalui camat melakukan beberapa trobosan dalam meminimalisir permasalahan tersebut. Dengan cara menerapkan *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) dengan cara sebagai berikut : Bedasarkan hasil penelitian Penerapan *Reward* (Penghargaan) di Kantor Camat Mandolang bisa disimpulkan cukup berhasil untuk meningkatkan hasil kerja melalui 4 jenis *reward* (penghargaan) Pujian, Pemberian pujian kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang baik, dan diberika apresiasi berupa pujian pada saat apel pagi di Kantor Camat Mandolang, dengan hal kecil seperti itu bisa meningkatkan semangat kerja pegawai. Penghormatan, pemberian *reward* (penghargaan) kepada peagwai Kantor Camat Mandolang hampir sama dengan pemberian pujian kepada pegawai dikarenakan akan membuat pegawai lainnya menghormati atas prestasi yang telah diraih. Hadiah, pemberian *reward* (penghargaan) dalam bentuk hadia fisik belum dilakukan dikarenakan knteks dari Kantor Camat Mandolang merupakan isntansi pemerintah dan bukan sektor swasta. Tanda Penghargaan, pemberian *reward* (penghargaan) berupa tanda penghargaan biasanya diberikan oleh instansi yang lebih di atas seperti pemerintah kabupaten melalui skretarian daerah kabupaten minahasa maupu tingkat yang kebih diatas seperti tanda penghargaan atas pengabdian yang cukup lama bagi PNS. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Penerapan *Punishment* (Hukuman) di Kantor Camat Mandolang dapat dikatan cukup berhasil dalam memingkatkan hasil kerja : Penentuan waktu (*Timing*) atau Intensitas (*Intensity*), dengan adanya penentuan waktu yang tetap serta standar dalam bekerja membuat para pegawai harus mampu mencapainya dan jika tidak tentunya aka nada sanksinya. Penjadwalan, dalam isntansi pemerintah akan ada namanya sistem evaluasi kinerja pegawai dan dapat dilihat apa saja aspek yang paling sering menjadi kendala bagi pegawai namun tentunya hal ini masi memiliki kekurangan Kejelasan Alasan (*Clarifying the Reason*), kejelasan waktu ini bisa juga ditafsirkan sebagai salah satu aspek untuk memenuhi standar pelayanan minimum. Tidak bersifat pribadi (*Impersonal*), hal ini masih menjadi momok untuk isntansi pemerintah dikarenakan banyak kesalahan p-egawai yang dibuat bisa dimaafkan dengan mudah oleh pimpinan karena faktor keluarga hal ini harus diubah dengan sikap interitas dari seorang pimpinan.

### Saran



Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis meyarankan beberapa hal yang harus diperbaiki, dalam Penerapan *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Hukuman) Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mandolang sebagai berikut :

1. Membuat Sistem prosedur yang jelas dalam pemberian sanksi maupun pemberian penghargaan kepada pegawai;
2. Dapat memilah berbagai jenis masalah yang dibuat oleh pegawai ASN dan diberikan hukuman sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah;
3. Memberikan Sanksi yang sesuai kepada pegawai honorer apabila melakukan kesalahan yang disengaja serta diproses dengan prosedur yang ada;
4. Menentukan kriteria yang sesuai dalam pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Daft R. L. 2006. *Management (Manajemen)*, Salemba Empat. Jakarta.
- Faules. F don Pace, R. waynedan. 2006. *Komunikasi Organisasi ,Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Febrianti, Silfia. Mochammad Al Musadieq, Arik Prasety. 2014. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja". *Jurnal Moral dan Kewarganegaraan*. Vol. 2. N o. 2.Hal 70-89. <http://repository.ub.ac.id/116370/>. Diakses 7 September 2019.
- Mangkunegara A A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja, Bandung.
- Musanef. 2003. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Nugroho Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*.edisi no 6/IV/ juni 2016. Bulletin Cipta Karya Dapartemen Pekerjaan, Jakarta.
- Oemar, Yohanas. 2007. "Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Riau". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 3. No. 1. Hal 102-120. <https://docplayer.info/30021317-Pengaruh-pemberian-reward-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-bank-riau.html>. Diakses 7 September 2019.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siahaana, Rumiris. 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. perkebunan Nusantara III Rambutan". *Jurnal Ilmiah Bussines Progress*. Vol. 1. No. 01. Hal 79-103 [https://www.academia.edu/23921435/Jurnal\\_Pengaruh\\_Pemberian\\_Rewards\\_1](https://www.academia.edu/23921435/Jurnal_Pengaruh_Pemberian_Rewards_1). Diakses 7 September 2019.
- Solikah, Ita. Trias Setyowati, Abadi Sanorsa. 2016. "Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibiru Banyuwangi". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 2. No. 1.Hal 809-902. <http://jurnal.unmuhsember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/66>. Diakses September 2019.
- Sulistiyani., Ambar, T .,dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- Suwarno. 1985. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Usaha Baru, Surabaya.
- Tangkuman, Kevin. Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2015. "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina(PERSERO) Cabang Pemasaran Sulutteggo". *Jurnal EMBA*. Vol.

Widjaya. 2006. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Rajawali, Jakarta.

