

Analisis Peningkatan Kebijakan Penghargaan Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Negara Medan Sumut

Daud Arifin¹, Noni Ardian¹, Hesti Triana^{2*}

¹Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

²Fakultas, Program Studi, Nama Institusi, Kota, Indonesia
Email: ¹daudarifin@dosen.pancabudi.co.id,
(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja di Badan Kepegawaian Negara dengan pendekatan Analisis Regresi Berganda. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 72 orang responden yang dihitung dengan rumus Slovin. Masalah yang akan diteliti yaitu menemukan model penerapan reward dan punishment yang tepat yang akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada umumnya dan secara khusus meningkatkan produktivitas pegawai dari kinerja agar dapat memberikan yang terbaik, baik untuk internal badan kepegawaian dan ASN di lingkungan BKN serta pegawai luas pada umumnya. Penerapan prinsip-prinsip reward yang terdiri dari prinsip reward positif, prinsip reward negatif, prinsip konsistensi diharapkan dapat membantu upaya Peningkatan kinerja yang lebih baik. Perbaikan tingkat pegawai yang baik secara terus menerus penting untuk dilakukan oleh BKN agar dapat terus tumbuh dan berkembang dan memiliki individu-individu yang baik dan melaksanakan tugas yang baik. Disiplin merupakan bagian dari kemampuan untuk tetap fokus pada tugas dan tujuan tanpa terpengaruh oleh gangguan atau distraksi. Disiplin diri memainkan peran penting dalam mencapai kinerja yang konsisten. Baik utk ketepatan waktu, tanggung jawab pribadi, konsistensi maupun komunikasi yang baik terhadap atasan dan sesama teman sederajat. Keadilan dan Konsistensi: Hukuman harus diberikan secara adil kepada semua karyawan tanpa memihak atau diskriminatif. Konsistensi dalam pemberian hukuman juga penting untuk memastikan bahwa aturan dan konsekuensi yang sama diterapkan pada semua individu. Transparansi: Karyawan harus tahu apa yang diharapkan dari mereka dan apa konsekuensinya jika mereka melanggar aturan atau kebijakan BKN. Proses hukuman harus transparan, dan karyawan harus memiliki akses ke informasi yang relevan. Kepatuhan Terhadap Hukum: Departemen SDM harus memastikan bahwa hukuman yang diberikan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Ini mencakup mematuhi undang-undang ketenagakerjaan, hak-hak karyawan, dan peraturan dari Badan Kepegawaian Negara.

Kata Kunci : ***Reward, Punishment, Kedisiplinan Kerja***

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Maka dari itu diperlukan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk menjaga kedisiplinan kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2009:11), "kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal". Maka dari itu demi kelancaran kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi setiap pemimpin di berbagai organisasi perlu menerapkan sistem kebijakan pemberian *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kedisiplinan kerja pegawai, karena melalui *reward* dan *punishment* pegawai akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya saling memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dengan cara menjaga kedisiplinan kerja.

Melalui disiplin pula timbul kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, namun *reward* dan *punishment* terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan karena salah satu tujuan sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki kinerja pegawai yang tinggi serta taat pada aturan-aturan dan kebijakan perusahaan. Hal tersebut dapat tercipta melalui sistem pengadaan dan pengembangan karyawan yang baik melalui kebijakan pemberian penghargaan (*reward*) dan integrasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Disamping hal tersebut diperlukan juga pendisiplinan atau hukuman dan sanksi (*punishment*) terhadap perilaku-perilaku karyawan yang menyimpang dari aturan-aturan dan kebijakan perusahaan.

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan kerja pegawai. Semakin berat suatu *punishment*nya akan membuat pegawai merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku *indisipliner* berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada pegawai. Menurut Hasibuan, (2009:185) "*Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi".

Di dalam Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1, dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang kemudian disingkat ASN adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat menjadi Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.

Pengendalian BKN ditemukan sebanyak 570 kasus dari tindakan ketidakdisiplinan. Pelanggaran lain yang juga mendasari pemberian hukuman disiplin di antaranya karena kasus tidak menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat ASN, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan serta menyalahgunakan wewenang.

Observasi pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Medan menunjukkan bahwa pimpinan cenderung memberikan gaji terhadap para pegawainya yang dihitung per bulan, sesuai dengan pangkat dan golongannya dan memberikan hukuman bagi kinerja yang tidak memenuhi harapan dan perilaku yang melanggar aturan. Kenyataannya masih terdapat para karyawan yang motivasi kerjanya rendah sehingga kedisiplinan kerja pegawainya masih belum optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* di Kantor Badan Kepegawaian Negara Medan memberikan motivasi kerja yang beragam terhadap pegawai, dimana ada pegawai yang puas, cukup puas dan tidak puas terhadap kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat antara lain dengan menurunnya semangat kerja pegawai, rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, kurangnya tanggung jawab kerja pegawai dan adanya kecenderungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah.

Menurut Yogi Reksohadiprojo (2001) dalam Siahaan (2012), "pimpinan yang baik harus menganalisa terlebih dahulu tentang kebutuhan pegawai, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin

dalam bekerja". Oleh karena itu, kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* harus lebih ditingkatkan dan harus lebih efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja pegawai. Melalui penghargaan, pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi tepatnya bekerja.

Berdasarkan PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin ASN dilakukan secara bertahap sejak pengangkatan, penempatan, pendidikan dan latihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian sendan selalu mengacu kepada kode etik dan peraturan disiplin yang diberlakukan. Semua itu dilakukan dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya aparatur.

Berdasarkan hasil kerja pegawai maka pimpinan dapat memberikan *reward* ataupun *punishment* kepada pegawai tersebut untuk menentukan pegawai yang beprestasi atau tidak. Pimpinan atau bagian kepegawaian tidak dapat menentukan hanya melalui pandangan sekilas saja melainkan dengan adanya penilaian secara seksama. Dengan demikian dapat memberikan balas jasa yang layak bagi pegawai berdasarkan hasil kerja yang dinilai oleh pimpinan atau bagian kepegawaian.

Kantor Badan Kepegawaian Negara Medan merupakan salah satu Instansi Pemerintahan yang melayani semua bidang Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil di Sumatera Utara yang juga menerapkan kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya. Kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* yang seharusnya diterapkan oleh pimpinan kini mengalami penurunan sehingga kedisiplinan kerja pegawainya pun menurun, karena kedisiplinan kerja pegawai yang menurun mengakibatkan terhambatnya segala aktivitas kerja yang seharusnya terlaksana dengan baik.

Untuk itu peningkatan kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Sebab keberhasilan pegawai dalam menjalani aktivitasnya tidak terlepas dari masalah *punishment*, disiplin kerja dan *reward* yang tersedia. Berdasarkan uraian masalah diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut serta mengkaji fenomena yang ada kedalam suatu penelitian yang berjudul "Analisis Peningkatan Kebijakan Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Negara Medan".

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor.

2.1 Pengertian Reward

Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Dikutip dari Adhitomo Wirawan dkk (2018) Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Reward dibagi

menjadi dua jenis yaitu Reward ekstrinsik dan Reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (Ekstrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik (Ekstrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

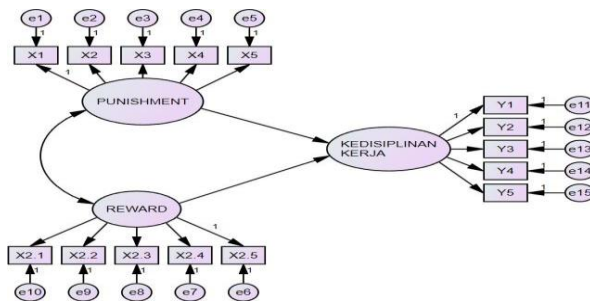
2.2 Pengertian Punishment

Punishment berasal dari Bahasa Inggris yang artinya hukuman. Punishment (hukuman) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan: "siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang" orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. "keputusan yang dijatuhkan oleh hakim dan bisa juga hasil atau akibat menghukum".

1. Menurut Baharuddin "hukuman adalah menghadirkan atau memberikan sebuah situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang negatif".
2. Menurut Ngalmi Purwanto "hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan".
3. Menurut Ahmadi " hukuman adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak di inginkan dengan waktu yang singkat dan dilakukan dengan cara yang bijaksana.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif bersifat eksperimen/survei bila masalah sudah jelas. Adapun urutan dalam proses penelitian kuantitatif dimulai daripada membangun hipotesis dari teori, mengumpulkan fakta atau data, menggunakan data untuk menguji hipotesis dan yang terakhir mengambil kesimpulan dari hasil pengolahan data (Kurniawan, 2014). responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 orang.



Gambar .Kerangka konsep

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 a	.132	.106	2.385

a. Predictors: (Constant), reward , punishment

b. Dependent Variable: disiplin kerja

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.496	2	29.748	5.230	.008
Residual	392.491	69	5.688		b
Total	451.986	71			

a. Dependent Variable: disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), reward , punishment

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.018	2.735		6.589	.000
punishment	.099	.103	.110	.955	.034
reward	.289	.104	.321	2.780	.007

a. Dependent Variable: disiplin kerja

5. KESIMPULAN

Dari uraian dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment (X1)*, dan *Reward (X2)*, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja(Y). Terbukti dari hasil F_{hitung} sebesar 5,320 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa variabel bebas *Punishment (X1)*, dan *Reward (X2)* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja(Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Punishment (X1)* sebesar .955 dengan signifikansi 0.034, diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Reward (X2)* sebesar 2.780 dengan signifikansi 0.047. Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah dari koefisien variabel *Reward (X2)* sebesar 2.780 dibandingkan variabel bebas lainnya. Sehingga variabel *Reward (X2)* merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Disiplin Kerja (Y).

REFERENCES

- [1] Arifin, D., & Aspan, H. (2022). The Influence of Motivation, Compensation and Work Discipline toward Employee Performance at PT. Mewah Indah Jaya. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 4(2), 258-269.
- [2] Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analysis Of The Improvement Of Reward And Punishment Policies On
- [3] Ardian, N., Rizky, M. C., & Capah, A. B. (2023). Analysis Of Financial Literacy Levels And Its Influence On Financial Decisions Of The Community Of Kwala Serapuh Village, Langkat District. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 3(1), 840-851.
- [4] Ardian, N., & Sari, M. M. (2022). *Effect Of Loan Interest Rate And Inflation Rate On Net Profit Growth In The Financial Sector Listed On The Indonesia Stock Exchange. International Journal Of Research And Review*, 9(9), 150-158.
- [5] Ardian, N., Dwilitia, H., & Darmilisani, D. (2022, November). *The Level Of Understanding Of The People Of Pari City Village, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency About Investment Literacy On The Indonesia Stock Exchange. In Proceeding International Conference Of Science Technology And Social Humanities (Vol. 1, Pp. 234-241*

- [6] Daulay, M., Raja, P. L., & Gultom, P. (2020). The Effect of Leadership as Moderating Variable For The Influence of Work Satisfaction and Achievement Motivation of Employee Commitments.
- [7] Efendi, B., Arifin, D., & Zebua, A. (2023, March). Case Study of Inflation and Income of Corn Farmers in Medan Krio Village. In *Proceeding of The International Conference on Economics and Business* (Vol. 2, No. 1, pp. 17-21).
- [8] Hasani, M. R. F., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Sensus Pada Karyawan Bagian Produksi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 307-326.
- [9] Masrurroh, S., & Wahjunianto, H. (2023). Pengaruh Punishment, Reward dan Rolling terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 8(1), 48-61.
- [10] Nashrudin Setiawan, S.E., Taufik, M.A., & SE, M. (2018). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Pengembangan. *Jurnal Manajemen*, 10.
- [11] Pangaribuan, F. W., Arifin, D., & Ritonga, H. M. (2022). The effect of compensation, position promotion and work environment on work morale at Toyota auto 2000 SM raja. *Rowter Journal*, 1(1), 24-34.
- [12] Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- [13] Rizky, M. C., Ardian, N., & Sirait, E. (2023). Analysis of the Impact of Training and Development on Increasing Community Capability Village in Human Resource Management in Kwala Serapuh Village, Langkat District. *PROSIDING UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 3(1), 812-824.
- [14] Rizky, M. C., Anwar, Y., & Ardian, N. (2024). *The Impact Of Organizational Culture & Gender Awareness On Women's Involvement In The Blue Economy*. *PROSIDING FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 2(2), 90-98. Nasution, M. D. T. P., Rizky, M. C., Macia, M., Ardian, N., Suwarno, S., & Ritonga, H. M. (2024). *Innovation Dynamics in Family Firms: A Content Analysis Study*. In *Entrepreneurial Strategies for the Internationalization and Digitalization of SMEs* (pp. 273-293). IGI Global.
- [15] Setiawan, N., & Setiawan, A. (2018, October). Testing the Effect of Job Placement and Career Development on Employees Performance. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 334-338).
- [16] Waluyo, T., & Andhika, R. (2023). The Influence Of Work Ethics, Work Discipline, And Work Motivation On Work Productivity Of Private Office In North Sumatra. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 3(1), 22-29.
- [17] Waruwu, A. A., & Balqis, C. (2022, December). The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra. In *International Seminar and Conference on Islamic Studies (ISCIS)* (Vol. 1, No. 1).
- [18] Widyani, A. A. D., Utami, N. M. S., & Primadani, I. A. M. I. (2023). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PETRO JAYA PUTRA. *VALUES*, 4(1), 25-37
- [19] Yanti, E. D., Sari, M. M., Ardian, N., & Hasibuan, R. S. (2024, March). The Role of HR Competence in Improving the Performance of MSMEs in Pematang Serai Village, Langkat Regency. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION, SOCIETY AND HUMANITY* (Vol. 2, No. 1, pp. 1679-1685)