

**PELAKSANAAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh :
RISKA FITRIYANI
NIM. 180802092**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
TAHUN 2023 M/ 1443 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Riska Fitriyani
NIM : 180802092
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir: Banda Aceh, 05 April 2000
Alamat : Jl. Tanggul Bawah LT. Unta Kec. Kuta Alam
Kota Banda Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya yang berlaku dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar- Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Juli 2023

Yang Menyatakan,



RISKA FITRIYANI
NIM. 180802092

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING
PELAKSANAAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar- Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh :

RISKA FITRIYANI
NIM. 180802092

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh :

Pembimbing I,


Dr. Muji Mulia, M.Ag
NIP. 19740327199931005

Pembimbing II,


Mukhrizal S.J.R., M.IP
NIP. 198810102022031002

**PELAKSANAAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda
Aceh Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu
Administrasi Negara

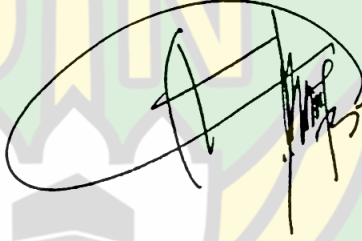
Pada Hari/Tanggal : Rabu, 26 Juli 2023 M
26 Dzulhijjah 1442 H

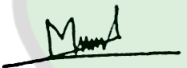
Banda Aceh,
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

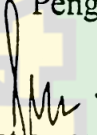
Ketua,

Sekretaris,


Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19740327199931005
Penguji I,


Mukhrijal, S.IP., M.IP.
NIP. 198810102022031002
Penguji II,


Muazzinah, M.P.A
NIP. 198411252019032012


Ferry Setiawan, SE, Ak, M.Si
NIP. 198604052019031010

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh




Dr. Muji Mulia, M. Ag
NIP. 19740327199931005

ABSTRAK

Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* menjadi salah satu keberhasilan suatu lembaga untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja dalam Aparatur Sipil Negara, begitu pula pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Pelaksanaan *reward* dan *punishment* sendiri telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*. Latar Belakang dari penelitian ini berdasarkan observasi awal peneliti melalui wawancara langsung dengan salah satu Aparatur Sipil Negara, pada tahun 2022, bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang disiplin, seperti adanya beberapa pegawai terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidakhadiran tanpa keterangan surat yang resmi, terlalu santai dalam bekerja serta masih kurangnya kesadaran terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dan mengetahui hambatan pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* dilaksanakan dengan baik atau tidak dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *reward* dan *punishment* telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Pelaksanaan *reward* dilakukan dengan adanya Tunjangan Pra Kerja (TPK) bagi pegawai yang disiplin dalam kinerjanya dan pelaksanaan *punishment* diberikan dengan hukuman teguran dan sanksi pemecatan bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak bisa ditindaklanjuti untuk mengikuti peraturan yang berlaku. Serta hambatan dalam pelaksanaan *reward* dan *punishment* yaitu panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut, serta dari segi tingkat kedisiplinan pegawai dalam kategori baik secara keseluruhan, hasil laporan kehadiran pegawai menunjukkan kinerja yang mereka lakukan berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan serta dapat dinilai dalam memotivasi kinerja para pegawai.

Kata Kunci : *Pelaksanaan, Reward, Punishment, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.*

KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa pula peneliti sanjung sajikan kepada Rasulullah SAW dan keluarga serta sahabatnya. Selanjutnya, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini, baik berupa dorongan moril maupun materil. Karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi peneliti untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Disamping itu, izinkan peneliti untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Dr. Muji Mulia, M.Ag. Selaku dekan dan Pembimbing 1. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Muazzinah, M.AP. Selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr.S. Said Amirulkamar, MM.M.Si., Selaku Dosen Penasehat Akademik yang meluangkan waktu, memberikan arahan dan masukan hingga penelitian proposal dan skripsi.
5. Mukhrijal, S. IP,M.IP. Selaku pembimbing kedua yang telah membantu dan membimbing penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah mengajar dan

memberikan ilmu pengetahuan, beserta seluruh Staf Prodi Ilmu Administrasi Negara yang menyiapkan segala keperluan untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada Informan yang telah banyak membantu memberikan informasi yang sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada Ayahanda penulis Bapak Rusli Abdullah yang telah mendukung dan mendoakan serta berbagai hal dari awal hingga akhir sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Almarhumah Ibu Nursiah selaku ibunda tercinta dari penulis yang sangat mendukung dan mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada suami tersayang M. Hilal Gibran yang telah membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat Devina, Alvi Husna Dewi, AlissyaJahwaBasaqi, Farah Zanuba, dan Nur Safira Daeng yang telah banyak memberikan masukan dan dukungan terhadap penulisan skripsi ini.

Banda Aceh,
Penulis

جامعة الرانري

A R - R A N I R I

Riska Fitriyani

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	6
1.5.1. Kegunaan Teoritis	7
1.5.2. Kegunaan Praktis	7
1.6 Penjelasan Istilah	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Konsep Reward dan Punishment	13
2.2.1. Konsep <i>Reward</i>	13
2.2.2. Tunjangan Prestasi Kinerja	15
2.2.3. Konsep Punishment	17
2.3. Teori Kinerja	20
2.4. Kerangka Berfikir	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Pendekatan Penelitian	24
3.2. Fokus Penelitian	25
3.3. Lokasi Penelitian	25

3.4. Jenis dan Sumber Data	26
3.5. Informan Penelitian	27
3.6. Teknik Pengumpulan Data	28
3.7. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	29
3.8. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Hasil Penelitian	33
4.1.1 Gambaran Lembaga/Lokasi Penelitian	33
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh	34
4.1.3 Tupoksi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh	36
4.1.4 Susunan organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh ...	37
4.1.5 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh ...	39
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	44
4.2.1. Pelaksanaan <i>Reward</i> yang diterapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh	44
4.2.2. Hambatan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Yang Diberikan Oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh	51
BAB V PENUTUP	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
DAFTAR LAMPIRAN	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	28
Tabel 4.1Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Dan Jenis Kelamin.....	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing.....	65
Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian	66
Lampiran 3 Wawancara dengan ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah dalam melaksanakan perubahan peningkatan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), salah satunya adalah disahkannya Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 51 tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan “Bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit”. Tujuannya untuk menata manajemen kepegawaian agar dapat mencapai keberhasilan dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi terhadap peningkatan kinerja pada setiap pegawai di organisasi pemerintah.¹

Reformasi Birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar dapat berdaya guna dalam mengembangkan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkah- langkah yang bersifat mendasar, komperhensif dan sistematis sebagai upaya untuk menyempurnakan dan meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan keberhasilan Reformasi Birokrasi pada setiap organisasi di pemerintah, salah satunya adalah pelaksanaan *reward* dan *punishment*.

Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* dalam sebuah birokrasi pemerintah bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan

¹ Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 51. hlm. 33

kebutuhan pegawai. Persaingan dan kompetisi yang ketat dan juga jujur dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka dari itu baik pemerintah harus memberikan *reward* terhadap pegawainya agar sumber daya manusia di dalamnya tetap terjaga tanpa harus meninggalkan organisasi tersebut.²

Organisasi pemerintah terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan *reward* atau penghargaan yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain- lain terkait didalam peningkatan kinerja pegawai, dengan tujuan agar dapat menciptakan motivasi pegawai untuk berprestasi memotivasi kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut diatur dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 82, tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa, “Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, dapat diberikan penghargaan atau *reward*.”³

Faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaannya adalah *punishment* atau pelanggaran kepada peraturan atau tata tertib, apabila tidak ditaati dan dilanggar mendapatkan sanksi hukuman disiplin. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 77 ayat 6 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administratif sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

² Bella Safitri dan Asmanita, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan*, *Journal of Management & Business*, Vol.4, No.3, 2022, hlm. 142

³ Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 51. hlmhlm. 48

Punishment adalah tindakan hukuman disiplin dalam bentuk surat teguran yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai karena ketidaktertiban dalam kehadiran/tidak mengikuti peraturan ketentuan jam kerja yang mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas kinerja seorang pegawai berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Pelaksanaan *reward* dan *punishment* juga ditetapkan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), yang bertujuan untuk memberikan arahan dan prosedur dalam pelaksanaan *reward* dan *punishment* kepada Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Pada Lingkungan Dinas tersebut telah menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pemberian *reward* dan *punishment* yaitu mencakup proses penilaian pegawai dan pemberian *reward* bagi pegawai yang berprestasi, proses penerbitan surat peringatan dan surat teguran karena pelanggaran dalam menjalankan tugas, dan proses pembuatan usulan *punishment* berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang disampaikan langsung oleh Bapak Roky, Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh menunjukkan bahwa kinerja yang telah di capai oleh Aparatur Sipil Negara dapat berupa penghargaan material atau disebut dengan TPK (Tunjangan Prestasi Kerja).⁴ Dalam ketentuan Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21, tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan kinerja dan fasilitas.⁵ Pegawai Negeri Sipil selain menerima gaji juga mendapatkan tunjangan dan fasilitas. Tunjangan Prestasi

⁴ Wawancara awal dengan Bapak Roky, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, 2022

⁵ *Ibid*, Pasal 21

Kinerja yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai kedisiplinan suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu seorang pegawai peneliti juga mengadakan observasi, bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang disiplin, seperti adanya beberapa pegawai terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidakhadiran tanpa keterangan surat yang resmi, terlalu santai dalam bekerja serta masih kurangnya kesadaran terhadap pekerjaan. Menurut Dharma⁷, salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja adalah mengenai ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dengan masih kurangnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja tentu saja akan berimbas pada tidak tercapainya tujuan kinerja secara efektif dan efisien. Ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil ini juga berdampak pada penundaan penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan dan juga adanya pekerjaan-pekerjaan yang terhambat.

⁶ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011, *tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja PNS Bagian 1*.

⁷ Sri Indrastuti, Lilis Suryani, Radiah, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar*, *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol.27, No.1, 2018, hlm.3

Terhambatnya pekerjaan yang diberikan menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan yang pada akhirnya menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Terdapat hal menarik dalam melakukan penelitian pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, bahwa di Lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan yang semestinya meningkatkan kinerjanya sebagai dinas yang mengurus hal yang menyangkut pertanian dan perkebunan di wilayah Aceh, dan bekerja dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Goverment*), dan bertujuan dalam meningkatkan transparansi dan kedisiplinan pegawai pada sistem birokrasi menjadi lebih baik, serta dapat dicontoh oleh dinas lainnya. Maka dari itu peneliti ingin melihat indikator pelaksanaan *reward* dan *punishment* dalam kinerja kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada lembaga ini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* Dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mendapatkan identifikasi masalah yaitu dimana pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang disiplin, seperti adanya beberapa pegawai terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidakhadiran tanpa keterangan surat yang resmi, terlalu santai dalam bekerja serta masih kurangnya kesadaran terhadap pekerjaan. Sehingga peneliti

ingin mengkaji Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* Dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.3 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang yang sudah disebutkan, maka dirumuskan masalah yaitu :

- 1 Bagaimana pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* dalam mendorong kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh ?
- 2 Apa hambatan *Reward* dan *Punishment* dilaksanakan dengan baik atau tidak dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* dalam mendorong kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Untuk mengetahui hambatan *Reward* dan *Punishment* dilaksanakan dengan baik atau tidak dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Untuk itu, kegunaan hasil penelitian ini mencakup beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang pelaksanaan *Reward* dan *Punishment*.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mahasiswa lain serta diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dalam menyempurnakan hasil kajian.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi para pimpinan instansi atau organisasi, khususnya Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam rangka meningkatkan kinerja jabatan Aparatur Sipil Negara.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai bentuk kontribusi untuk menambah wawasan pengembangan ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai peningkatan kinerja jabatan Aparatur Sipil Negara.

1.6 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam memahami istilah yang terdapat dalam judul skripsi, maka perlu dijelaskan istilah-istilah operasional yang menjadi variabel penting dan skripsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan
2. *Reward*
3. *Punishment*

4. Kinerja

5. Aparatur Sipil Negara

Ad. 1. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut suatu rencana atau program maupun kebijaksanaan yang ditetapkan terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijakan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.⁸

Ad. 2. *Reward*

Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang berprestasi.

Reward adalah suatu cara yang dilakukan seseorang untuk memberikan ganjaran baik berupa pujian, nilai, dan penghargaan dari perbuatan baiknya atau prestasi yang ia peroleh.

Ad. 3. *Punishment*

Punishment merupakan ganjaran yang diberikan kepada seseorang yang melanggar, sehingga sebuah perilaku yang diikuti dengan *punishment* cenderung akan melemah dan tidak akan diulangi lagi oleh karyawan.

Ad. 4. Kinerja

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Maksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya selama proses pekerjaan berlangsung.

⁸ Suyanto, *Pelaksanaan Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium II*, (Yogyakarta: Adi Cita, 2014) hlm. 151

Ad. 5. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai Negara sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan berdasarkan pada undang- undang yang ditentukan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada Negara dan masyarakat.⁹



⁹ Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 2, hlm. 5

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Novia Novita(2020), Skripsi yang berjudul *Pemberian Reward dan Punishment*, Dalam Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Program studi Manajemen Universitas Muhamadiyah Makassar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Pemberian Reward dan Punishment* Dalam Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun metode penelitian yang digunakan yakni metode kualitatif dengan sumber data yang didapat dengan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa proses penerapan atau pemberian *reward dan punishment* sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai atas dedikasi yang telah diberikan, dan supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Persamaan penelitian dengan yang dilakukan oleh Novia Novita, yaitu sama- sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian oleh peneliti sebelumnya mengambil fokus dengan pada pemberian *reward dan punishment* sebagai dedikasi kedisiplinan pegawai sedangkan peneliti berfokus pada pelaksanaan *reward dan punishment* dalam kinerja aparatur sipil negara. Kesimpulan dari penelitian ini adalah setelah adanya pemberian *reward dan punishment* dalam pembinaan kedisiplinan semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan terlihat dari meningkatnya disiplin dan keteraturan

kerja dan kecepatan waktu pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan pekerjaan.¹

Asih Widi Lestari(2016), Jurnal yang berjudul Pelaksanaan Sistem *Reward dan Punishment* di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KKPN, Kudus), Program studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang, Penelitian ini bertujuan adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem pemberian *reward dan punishment* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan, terutama di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KKPN, Kudus. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kualitatif dengan sumber data yang didapat dengan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *reward dan punishment*, kedisiplinan pegawai KPPN Kudus semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan. Persamaan penelitian dengan yang dilakukan oleh Asih Widi Lestari, yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan dari lokasi penelitian penelitian sebelumnya di lingkungan kementerian keuangan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/ KKPN Kudus, sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Kesimpulan dari penelitian menunjukkan pemberian *reward* oleh Kementerian Keuangan dilakukan dengan memberikan

¹ Novia Novita, Skripsi, *Pemberian Reward dan Punishment Dalam Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*, Program studi Manajemen Universitas Muhamadiyah Makassar, (2020).

Tunjangan Kinerja bagi pegawainya, sedangkan pemberian *punishment* dengan pemotongan Tunjangan Kinerja bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin yang telah ditetapkan di Lingkungan Kementerian ²

Ade Sunarya A.L Rambulangi (2017), Jurnal yang berjudul Penerapan *Reward dan Punishment* Pegawai Di Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa, Program studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sam Ratulangi Manado, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *reward dan punishment*. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kualitatif dengan sumber data yang didapat dengan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini peneliti melihat bahwa pada kenyataannya *reward dan punishment* tidak diterapkan dengan baik karena pegawai yang sudah acuh tak acuh untuk meningkatkan prestasi kinerjanya. Sedangkan dalam bentuk penghargaan atau *reward* belum dilaksanakan dengan maksimal oleh seorang pemimpin sehingga banyak pengeluhan dari pegawai. Serta, *punishment* yang diterapkan dalam hal memberikan hukuman dengan melakukan teguran baik secara lisan maupun tulisan. Persamaan penelitian dengan yang dilakukan oleh Ade Sunarya, yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian oleh peneliti sebelumnya mengambil fokus dengan pada penerapan *reward* dan *punishment*, sedangkan peneliti berfokus pada pelaksanaan *reward* dan *punishment* dalam kinerja aparatur sipil negara.

² Asih Widi Lestari, *Jurnal Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KKPN, Kudus)*, Program studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, (2016).

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan penerapan *reward* dalam bentuk penghargaan yaitu bonus dan piagam penghargaan bagi pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan penerapan *punishment* diberikannya hukuman berupa teguran bagi pegawai yang tidak disiplin.³

2.2. Konsep Reward dan Punishment

2.2.1. Konsep *Reward*

Menurut Nurgroho, *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau non material. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.⁴

Reward berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena *reward* merupakan salah satu bentuk penilaian yang positif terhadap pegawai atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam melakukan segala pekerjaan atau aktivitas, dengan demikian para pegawai akan melakukan perbuatan untuk mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Pelaksanaan pemberian *reward* dapat dilakukan dengan melihat bagaimana kedisiplinan para pegawai yang di ukur dari indikator kerja agar dapat

³ Ade Sunarya A.L Rambulangi, *Jurnal Penerapan Reward dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa*, Program studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sam Ratulangi Manado, (2017).

⁴ Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, (Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, 2006) hlm. 23

dilaksanakan oleh anggota atau pegawai pada suatu organisasi. Adapun indikator kerja adalah :

1. Indikator Ketaatan Waktu :
 - a. Masuk Kerja tepat Waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak bekerja.
2. Indikator Tanggung jawab kerja :
 - a. Mematuhi semua peraturan yang berlaku
 - b. Memiliki target kerja
 - c. Membuat laporan harian atau absensi kehadiran.

Bentuk dari apresiasi pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai tanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, bahkan akan merasa senang jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.⁵ Menurut Mathis dan Jackson, *reward* dapat berbentuk intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal), *reward* intrinsik yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk *job enrichment*, pemberian tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan upaya-upaya lain untuk meningkatkan kepercayaan para pegawai dan mendorong mereka lebih unggul. Sedangkan *reward* ekstrinsik yaitu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk tunjangan, bonus, dan fasilitas.⁶

Sistem pemberian *reward* Aparatur Sipil Negara dapat berupa Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) adalah tunjangan yang diberikan sebagai insentif atau berupa

⁵ Afandi, Pandi, (2016), *Manajemen Research*, (Yogyakarta:Deepublish), hlm. 10- 11.

⁶ Mathis, Robert L dan Jhon H.Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. (Jakarta: Selemba Empat), hlm 43-44.

bonus atas perhitungan tingkat kehadiran dan pencapaian kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil dengan melakukan presensi yaitu catatan harian kehadiran selama hari kerja dalam satu masa kinerja.⁷

2.2.2. Tunjangan Prestasi Kerja

Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) adalah fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. kinerja individu harus sejalan dengan kinerja yang dicapai instansinya.⁸

Tunjangan prestasi kerja dapat naik atau turun sesuai dengan peningkatan atau penurunan kinerja dari Aparatur Sipil Negara yang disebabkan karena tunjangan tersebut adalah bentuk proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja dan tanggungjawab Aparatur Sipil Negara terkait dengan tujuan untuk memacu produktifitas pegawai. Dalam konteks reformasi birokrasi, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2011, tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil, tunjangan prestasi kerja diberikan dengan prinsip- prinsip sebagai berikut :⁹

- a. Efisiensi atau optimalisasi anggaran kementerian atau lembaga dan pemerintahan daerah.
- b. *Equal pay for equal work*, yaitu pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

⁷ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 91 Tahun 2019, *Tentang Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Kepada PNS Di Lingkungan Aceh*, Pasal 1.

⁸ Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011, *Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri*, Pasal 3.

⁹ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2011, *Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 1.

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 91 Tahun 2019 Pasal 1, Tentang Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Aceh, menyebutkan bahwa. Pemberian tunjangan prestasi kerja di rekapitulasi dari laporan kegiatan harian yaitu catatan tentang pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer pada hari kerja dalam satu masa kinerja. Pegawai Negeri Sipil dengan masa kinerja kurun waktu penilaian disiplin dan tingkat capaian kinerja untuk masa satu bulan sebagai dasar pertimbangan dalam pemberian TPK. Izin tidak masuk kantor adalah izin yang diberikan atau disetujui oleh pimpinan atas permohonan tertulis dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, kecuali dalam situasi yang sangat mendesak begitupun dengan meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin tertulis dari atasan langsung.¹⁰

Besaran tunjangan prestasi kinerja yang akan diterima tidak mutlak sama dengan besaran yang ditetapkan sesuai *grade* karena dipengaruhi oleh beberapa faktorm misalnya jumlah kehadiran. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25%, sebagai berikut :¹¹

- a. Selama 6 bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 sampai dengan 13 hari kerja dalam 1 tahun.

¹⁰ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 91 Tahun 2019, *Tentang Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Aceh*, Pasal 1.

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 4.

- b. Selama 9 bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 14 sampai dengan 16 hari kerja dalam 1 tahun.
- c. Selama 12 bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 17 sampai dengan 20 pada hari kerja dalam 1 tahun.

Berdasarkan perhitungan disiplin dengan mempertimbangkan tingkat kehadiran, terlambat masuk kantor, pulang cepat serta meninggalkan tugas tanpa izin atasan dan pertimbangan komponen kinerja.

2.2.3. Konsep Punishment

Punishment merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang lain yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.¹²

Menurut Irham Fahmi, mengemukakan pelanggaran atau *punishment* adalah adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan maka disana ada mekanismenya yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian punishment tersebut :¹³

¹² Muhammad Ihsan, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satelite SLAK*, hlm. 31.

¹³ Fahmi, Irham. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta), hlm. 68-69.

1. Pemberian punishment langsung berpengaruh pada finansial/reward karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
2. Pemberian punishment tidak langsung berpengaruh pada finansial/reward karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata.

Punishment tidak diberikan kepada pegawai tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang subjektif. Menurut Irham Fahmi dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan punishment diberikan bersifat subjektif adalah sebagai berikut :¹⁴

- a. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh pegawai.
- b. Memungkinkan pegawai yang memiliki prestasi dan kompetensi bagus untuk secepatnya mengambil sikap keluar dari suatu instansi.
- c. Timbulnya berbagai fitnah dan informasi yang tidak betul namun diterima oleh pimpinan sebagai kebenaran dan fitnah tersebut kemudian dilaksanakan, sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut.
- d. Memungkinkan pimpinan tersebut untuk diturunkan jabatannya dari posisi pimpinan tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif tersebut.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4, ada beberapa indikator *punishment* dengan dilihat dari kehadiran masuk kerja Aparatur Sipil Negara. Adapun indikator tersebut

¹⁴ Fahmi, Irham. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta), hlm. 69.

adalah :¹⁵

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 hari kerja dalam 1 tahun.
 - b. Teguran tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 4 sampai dengan 6 hari kerja dalam 1 tahu kerja.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selam 7 sampai dengan 10 hari kerja dalam 1 tahun.
2. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 hari sampai dengan 24 hari kerja dalam 1 tahun.
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 25 sampai dengan 27 hari kerja dalam 1 tahun.
 - c. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja.

Menurut Martin, Prinsip- prinsip hukuman atau *punishment* disebabkan

¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 4.

oleh beberapa faktor, adalah sebagai berikut :¹⁶

- a. Hukuman muncul langsung setelah perilaku bermasalah muncul.
- b. Hukuman bukanlah sebarang sanksi moral, pembalasan atau ganti rugi.
- c. Hukuman tidak digunakan untuk menahan seseorang dari melakukan perilaku target (yaitu perilaku yang tidak diinginkan), dengan menurunkan respons yang tidak diinginkan umumnya dianggap efektif jika disertai dengan meningkatkan sejumlah respons alternatif diinginkan yang akan menandingi perilaku tak diinginkan yang akan dihilangkan.
- d. Penyebab perilaku tidak diinginkan untuk menekankan bahwa hukuman (punishment) mungkin tidak begitu dibutuhkan untuk menghilangkan atau menurunkan perilaku yang tidak diinginkan.

Berdasarkan uraian prinsip – prinsip hukuman (punishment) di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hukuman akan menjadi efektif jika hukuman menghasilkan perilaku dengan respon yang tidak diinginkan, menimbulkan respon yang tidak diinginkan, memastikan hukuman tersebut efektif, ringan, waktu pemberian yang tepat, tidak dilakukan dengan sering, dipasangkan dengan penguat positif, program punishment dilakukan dengan konsisten.

2.3. Teori Kinerja

Menurut Shaleh, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

¹⁶ Martin, G & Pear, Joseph. (2015), *Modifikasi Perilaku: Makna dan Penerapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlm.329.

disepakati bersama.¹⁷Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.¹⁸

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama. Kinerja disebut dengan prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan, sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya.¹⁹

Dengan kata lain kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁰Kinerja seorang pekerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari karyawan

¹⁷ MahadinShaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar: Aksara Timur, 2018, hlm. 57-58.

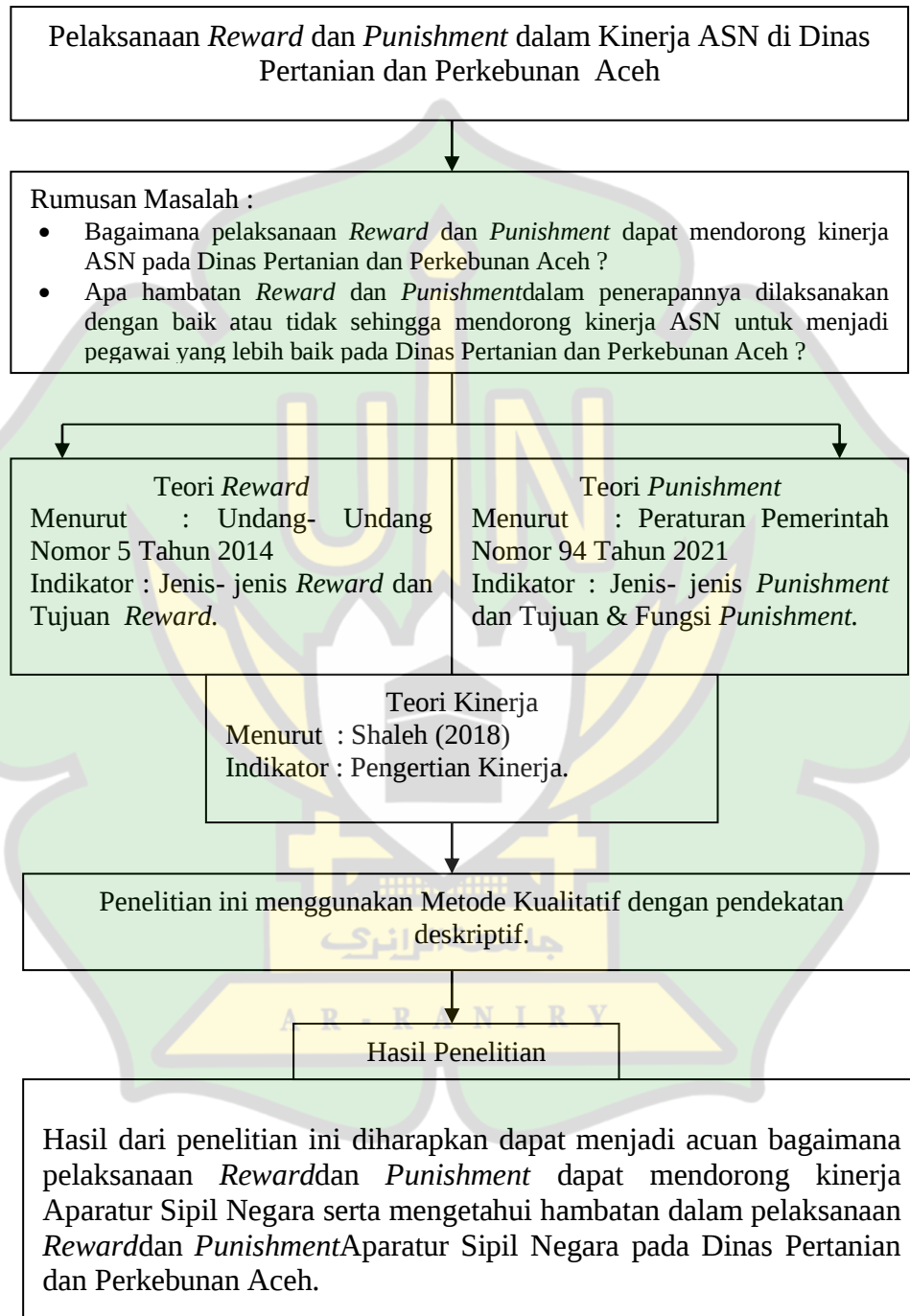
¹⁸ SoekidjoNotoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 67

¹⁹ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bandung, Nilacakra, 2020, hlm. 1.

²⁰ VeithzalRivai, *PERFORMANCE APPRAISAL, Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 14.

itu sendiri ataupun lingkungan atau organisai itu sendiri.

2.4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ini akan menjadi salah satu acuan untuk penyusunan penelitian. Kerangka berfikir ini memuat permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini. Suriyani dalam Sugiyono menjelaskan bahwa “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai sebuah permasalahan yang penting”.²¹

Reformasi Birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkah- langkah yang bersifat mendasar, komperhensif dan sistematis sebagai upaya untuk menyempurnakan dan meningkatkan kinerja.

Untuk mencapai tujuan keberhasilan Reformasi Birokrasi pada setiap organisasi pemerintah, salah satunya adalah pelaksanaan *reward* dan *punishment*. Organisasi pemerintah terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan *reward* atau penghargaan yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan dan yang lain- lain. Sedangkan pelaksanaan *punishment* atau pelanggaran adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan sebagai pelanggar, memelihara pelajaran kepada pelanggar. Tujuan pelaksanaan pemberian *punishment*.

²¹ Moelong.j.L, *Metedologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2007),hlm.23.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Kaelan - penelitian kualitatif Kaelan tidak menekankan jumlah, tetapi lebih menekankan pada segi kualitas secara alamiah karena menyangkut pengertian, konsep, nilai, dan ciri- ciri yang melekat pada objek penelitian lainnya.³¹ Kemudian, Strauss dan Corbin dalam Soewadji Yusuf juga mendefinisikan bahwa “penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur- prosedur statistik atau cara- cara lain dari kauntifikasi (pengukuran)”.³²

Selanjutnya, Norman dan Yvonna dalam Hamid Patilima bahwa “pendekatan kualitatif mempertimbangkan sudut pandang individu, mempelajari tekanan hidup sehari- hari dan mengupayakan deskripsi yang beragam”.³³ Sehingga dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Dalam mendapatkan data, peneliti menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif yang merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menyelidiki, keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain- lain yang hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.³⁴

³¹ Kaelan, *Metode Penelitian Agama Kualitatif Interdispliner*, (Yogyakarta: Paradigma, 2010), HAL 5

³² Soewadji Yusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm 51

³³ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabet, 2016), hlm. 9

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 3.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam karya tulis ini bertujuan untuk membatasi ruang penelitian ini sendiri, sehingga lebih mengarah ke tema dalam pengumpulan data dan pembahasan. Menurut Moelong “Fokus penelitian adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui kepustakaan ilmiah ataupun kepustakaan lainnya”.³⁵ Berdasarkan konteks masalah yang dijelaskan diatas maka untuk itu peneliti lebih memfokuskan penelitian pada pelaksanaan reward dan punishment dalam kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Dengan fokus yaitu:

1. Pelaksanaan *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Hambatan pelaksanaan *reward* dan *punishment* dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.3 Lokasi Penelitian

Menurut Nasution lokasi penelitian adalah tempat atau lokasi penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang diobservasi.³⁶ Dalam penulisan skripsi ini peneliti melakukan penelitian di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh karena belum pernah dilakukan penelitian mengenai pelaksanaan *reward* dan *punishment* dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, kemudian letak kantor Dinas

³⁵ Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), Hlm. 97

³⁶ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 43.

Pertanian dan Perkebunan Aceh yang berlokasi di Banda Aceh merupakan tempat yang mudah dijangkau dari segi aksesibilitas pengambilan data.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Nasution sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh.³⁷ Dalam penelitian ini data bersumber dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu berupa tanya jawab langsung dengan aparatur sipil negara.³⁸ Adapun data primer yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh melalui responden informan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dan di pandu melalui pedoman wawancara sesuai dengan indikator-indikator penelitian.

Menurut Husein Umar data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.³⁹

2. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari suatu instansi dalam bentuk yang sudah disusun ataupun diolah, dapat berupa tabel atau laporan- laporan, seperti

³⁷ Ibid.

³⁸ Elvi Lastriani, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*, Jurnal Ekonomi Dan Bisni, ISSN : 1829- 9822, Vol.11, No. 2, 201, hlm.360.

³⁹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, (Jakarta Rajawali Pers, 2011), hlm. 42

sejarah suatu instansi, struktur organisasi, serta fungsi dan tugas masing- masing bidang.⁴⁰

Menurut Husein Umar data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel- tabel atau diagram- diagram, yang bersumber dari buku, jurnal, laporan tahunan, dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁴¹

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang bisa memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun teknik penentuan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan *sampel* didasarkan atas tujuan tertentu. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 9 (Sembilan) orang pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

⁴⁰ Elvi Lastriani, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*, Jurnal Ekonomi Dan Bisni, ISSN : 1829- 9822, Vol.11, No. 2, 201, hlm.360.

⁴¹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, (Jakarta:Rajawali Pers, 2011), hlm. 42

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh	1 (Satu) Orang
2.	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	1 (Satu) Orang
3.	Pengawas dan Pengamat Mutu Bidang Umum dan Kepegawaian	1 (Satu) Orang
4.	Staff Bidang Umum dan Kepegawaian	3 (Satu) Orang
5.	Pegawai Honorer	3 (Satu) Orang
Jumlah		9 (Tujuh) Orang

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap masalah- masalah yang akan diteliti. Menurut Bugin dalam Sapto Haryoko, Observasi adalah :

“Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya, di samping indra lainnya seperti telinga, hidung, mulut, dan kulit. Karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.”⁴²

2. Wawancara

Menurut Jusuf Soewadji wawancara yaitu salah satu teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari informan dengan wawancara secara langsung. Jenis wawancara yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, wawancara ini menggunakan seperangkat daftar pertanyaan, peneliti mewawancarai dengan bertatap muka secara langsung dengan

⁴² Sapto Haryoko, dkk, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik dan Prosedur Analisis)*, (Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2020), hlm. 152.

informan dengan menggunakan daftar pertanyaan.

3. Dokumentasi

Jusuf Soewadji mengatakan bahwa teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi adalah cara mencari data atau informasi dari buku- buku, catatan- catatan, transkrip, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan yang lainnya.⁴³

Sugiyono mendefinisikan bahwa dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumen tersebut akan ditelaah oleh peneliti.⁴⁴

3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui kreadibilitas data yang dikumpulkan selama penelitian. Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi data. Triangulasi data yaitu teknik yang lebih mengutamakan efektivitas hasil penelitian.⁴⁵

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu menggunakan kata- kata, hal ini bisa dipengaruhi oleh kredibilitas informannya, waktu pengungkapan, kondisi yang dialami. Maka, peneliti perlu melakukan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara waktu.

⁴³ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 152

⁴⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 329.

⁴⁵ Musfiqon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan...*, hlm. 169.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk mengkaji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Berdasarkan pada keterangan diatas maka peneliti bermaksud menggali data tentang pelaksanaan *reward* dan *punishment* dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Adapun untuk mencapai kepercayaan tersebut, maka di tempuh langkah- langkah sebagai berikut :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2. Triangulasi Waktu

Waktu juga dapat mempengaruhi kredibilitas data. Jadi, pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi dalam waktu atau situasi yang berbeda.⁴⁶ Berdasarkan teknik di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti membandingkan data yang diperoleh dari sumber primer, dengan data yang diperoleh dari sumber sekunder. Dalam hal ini peneliti membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Aparatur Sipil Negara.

Selain itu, peneliti juga membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan data yang diperoleh dari observasi dan dokumentasi, sehingga diketahui kesesuaian data hasil wawancara dengan fakta di lapangan.

⁴⁶*Ibid*, hlm. 274.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus- menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jelas.⁴⁷ Dalam analisis data meliputi, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing* atau *verification* data seperti berikut ini :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data (*data reduction*) adalah proses penyaringan data atau proses seleksi terhadap data. Diawali dengan proses pemilihan sejumlah data yang dapat diolah dan digabungkan menjadi satu informasi dalam mendukung suatu proses penelitian yang sedang dilaksanakan oleh peneliti. Penyerdehanaan sejumlah data sangat penting agar penelitian lebih berfokus terhadap sasaran data- data yang di sederhanakan tersebut dan lebih mengacu kepada system terpusat. Apabila telah terkondisi, maka akan mudah membuat suatu gambaran secara umum.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Display data adalah pendeskripsian terhadap sekumpulan data atau informasi tersusun dan terstruktur yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif

Penyajian data dalam penelitian ini juga dilakukan sebagai suatu langkah kongkrit dalam memberikan gambaran mengenai data agar lebih mempermudah dalam memahami data- data yang telah diperoleh. Sementara penyajian data sangat bervariasi, ada data yang dapat disajikan dalam bentuk tulisan,

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 246.

tabel, diagram alir atau *flow chart* dan grafik.

3. *Conclusion Drawing* atau *Verification*

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan suatu tinjauan ulang pada data, informasi maupun catatan- catatan, dimana dengan bertukar pikiran dengan teman- teman sebagai langkah mengembangkan kerangka pemikiran. Selain itu kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat awal atau kesimpulan sementara, karena berubah atau tidaknya penarikan kesimpulan tergantung pada bukti- bukti di lapangan.

Dalam pengambilan kesimpulan, peneliti menganalisis serangkaian proses tahap- tahap penelitian dari awal proses sampai akhir, sehingga data- data tersebut dapat diproses menjadi informasi actual dan dapat di pertanggungjawabkan keabsahannya.⁴⁸

Jadi, dalam proses analisis data dapat dilakukan dengan beberapa langkah yang hasilnya dikumpulkan, baik dari hasil observasi, wawancara maupun yang bersifat studi dokumentasi. Kemudian data tersebut di bandingkan antara satu dengan yang lain sehingga dapat ditemukan keakuratan data untuk mencapai tingkat kesempurnaan secara akademik.

⁴⁸

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm. 247- 252

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Lembaga/Lokasi Penelitian

Dinas Pertanian Tanaman Pangan Aceh sebagai Organisasi Pemerintahan di Daerah Aceh telah berdiri dan terbentuk sejak sebelum tahun 1935 yang lalu pada masa pemerintahan Kolonial Belanda di Indonesia dan terus berlanjut pada Pemerintahan Penduduk Jepang (1942- 1945) hingga sampai saat ini.

Organisasi Pertanian ini telah mengalami perubahan- perubahan, baik nama, fungsi maupun struktur organisasinya, sesuai dengan situasi dan kondisi pada masa dahulu hingga sampai saat ini, yaitu :⁴⁹

- a. Pada masa Pemerintahan Kolonial Belanda (sebelum tahun 1942) Organisasi Pertanian bernama LandbouwVoorlictingDiens (LVD) dengan lingkup wilayah Keresidenan Aceh.
- b. Pada masa Pemerintahan Pendudukan Jepang (1942- 1945) bernama Nomo Kiyoku dengan lingkup Keresidenan Aceh.
- c. Pada masa Pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) tahun 1950, organisasi pertanian ini bernama Jawaran Pertanian dan Perikanan, dengan lingkup wilayah Provinsi Aceh (1950- 1951), yang dibentuk oleh Mr. Syarifuddin Prawinegara selaku Wakil PM RIS yang berkedudukan di Kutaraja.

⁴⁹ Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, <https://distanbun.acehprov.go.id/halaman/sejarah>
Diakses 10 Mei 2023, pukul 09.00.

- d. Pada masa memasuki Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (1951) Organisasi Pertanian ini dinamakan Dinas Pertanian Rakyat Keresidenan Aceh (Daerah 2) Provinsi Sumatera Utara (1951- 1957).
- e. Pada masa Provinsi Aceh Kedua (1957), Organisasi Pertanian bernama Dinas Pertanian Rakyat Provinsi/Daerah Swatantra Tk.I/Daerah Istimewa Aceh.
- f. Pada tahun (1980- 2001) menjadi organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Daerah Istimewa Aceh.
- g. Pada tahun (2001- 2007) menjadi Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.
- h. Pada tahun (2009- 2016) adanya perubahan nama daerah menjadi Provinsi Aceh maka organisasi menjadi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Aceh.
- i. Mulai tahun 2017 sesuai dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Aceh dirubah menjadi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yang meliputi ruang lingkup kerja bidang pertanian, perkebunan dan penyuluhan.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh

Visi : Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani.

Misi :⁵⁰

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan terwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat,

⁵⁰ Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, <https://distanbun.acehprov.go.id/halaman/visi-misi>

berkualitas dan berkeadilan;

2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai- nilai keislaman dan budaya Aceh dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
3. Menjaga integritas nasionalisme keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip- prinsip MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasioanl, dayah dan pendidikan umum;
5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegritas;
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
7. Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
8. Membangun dan melindungi sentra- sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip EvidenceBased Planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

4.1.3 Tupoksi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Tugas Pokok : Dinas Pertanian dan Perkebunan bertugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan bidang pertanian dan perkebunan.

Fungsi :⁵¹

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas;
2. Perumusan kebijakan di bidang prasarana dan sarana, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
3. Penyusunan program penyuluhan pengembangan sumber daya tanaman pangan hortikultura dan perkebunan;
4. Penataan prasarana tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
5. Pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
6. Pengawasan sarana tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
7. Pembinaan produksi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
8. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
9. Pengendalian dan penanggulangan bencana alam;
10. Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil tanaman pangan hortikultura dan perkebunan;
11. Penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;

⁵¹ Ibid, <https://distanbun.acehprov.go.id/halaman/tugas-dan-fungsi>.

12. Pemberian izin usaha/rekomendasi teknis tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
13. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
14. Pembinaan UPTD; dan
15. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan lembaga terkait lainnya di bidang pertanian dan perkebunan.

4.1.4 Susunan organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

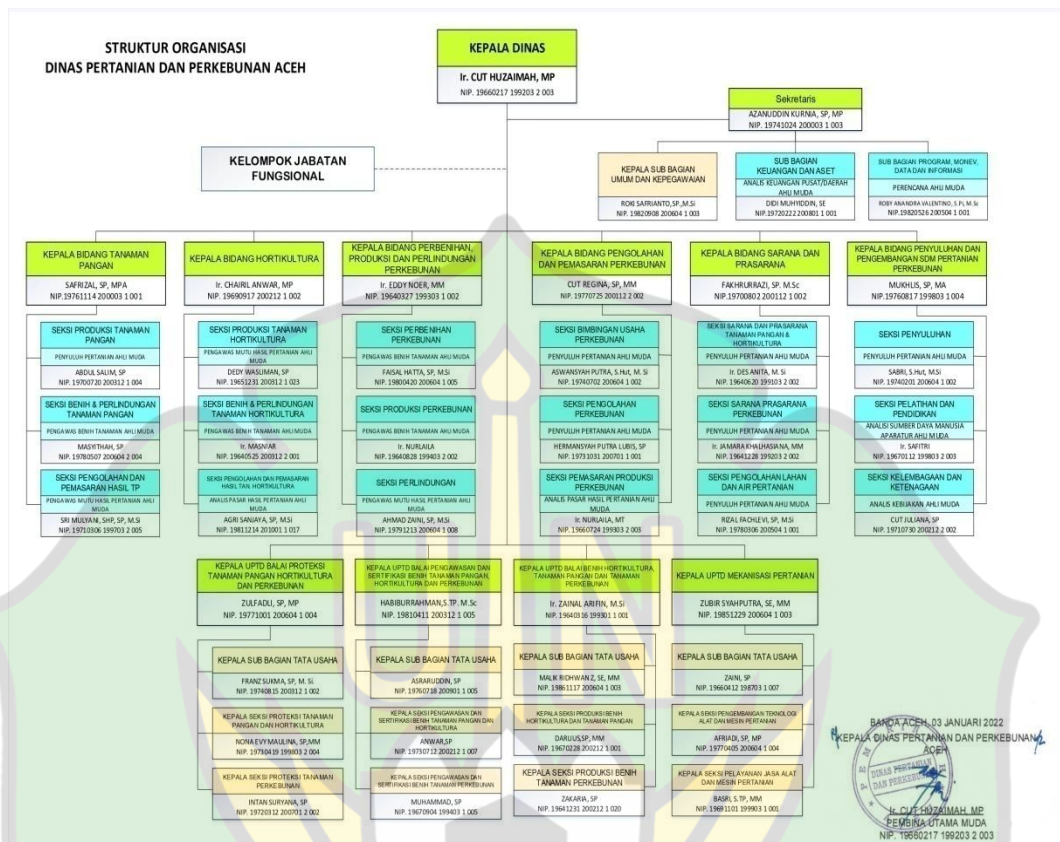
1. Kepala
2. Sekretaris
3. Bidang Tanaman Pangan
4. Bidang Hortikultura
5. Bidang Perbenihan, Produksi dan Perlindungan Perkebunan
6. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan
7. Bidang Sarana dan Prasarana
8. Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pertanian dan Perkebunan
9. UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Dan Jenis Kelamin

No	Nama Bidang/Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah PNS
		Laki-laki	Perempuan	
1	Dinas Pertanian dan Perkebunan			
2	Sekretarian	79	78	157
3	Bidang Tanaman Pangan	16	16	32
4	Bidang Holtikultura	13	19	32
5	Bidang Perbenihan, Produksi, dan Perlindungan perkebunan	19	13	32
6	Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan	19	15	34
7	Bidang sarana dan Prasarana	16	8	24
8	Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian Perkebuna	9	15	24
9	UPTD Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Holtikultura	67	28	95
10	UPTD Balai Benih Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Holtikultura	51	17	68
11	UPTD Balai Benih Holtikultura	9	3	12
12	UPTD Balai Benih Tanaman Pangan	9	1	10
13	UPTD Mekanisme Pertanian	8	4	12
14	UPTD Balai Proteksi Tanaman Perkebunan	3	6	9
15	UPTD Balai Benih dan Peralatan Mesin Perkebunan	11	9	20
16	Kelompok Jabatan Fungsional	30	19	46
Total		416	280	696

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

4.1.5 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

a. Kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh pada saat ini dipimpin oleh Ibu Ir. Cut Huzaimah, MP. Menurut Peraturan Gubernur Nomor 126 Tahun 2016 Pasal 7, “Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan bidang pertanian dan perkebunan.” Selanjutnya Kepala Dinas memiliki tugas untuk memimpin Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan dan membina

Aparatur Sipil Negara dengan tujuan untuk berdaya guna dan berhasil guna.⁵²

b. Sekretaris

Sekretaris atau sekretariat adalah unsur pembantu Kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan di bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, tatalaksana, keuangan, penyusunan program, data, informasi, kehumasan, pemantauan dan pelaporan.⁵³ Bidang ini dipimpin oleh Bapak Azanuddin Kurnia, SP, MP. Menurut Peraturan Gubernur Nomor 128 Tahun 2016 Pasal 11, “Sekretariat mempunyai wewenang melakukan pelaksanaan dan pengkoordinasian penyusunan rencana, program, dan anggaran di bidang produksi tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.” Bagian dari Sekretaris terdiri :

- a) Subbagian Umum dan Kepegawaian, yang dipimpin oleh Bapak Roki Safrianto, SP., M.Si.
 - b) Subbagian Keuangan dan Aset (Analisis Keuangan Pusat/Daerah), yang dipimpin oleh Bapak Didi Muhyuddin, SE.
 - c) Subbagian Program, Monev, Data dan Informasi, yang dipimpin oleh Bapak Roby Anandra Valentino, S.Pi., M.Si.
- c. Bidang Tanaman Pangan

Bidang Tanaman Pangan dipimpin oleh Bapak Safrizal, SP, MPA. Mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan.⁵⁴

Bidang Tanaman Pangan terdiri atas :

⁵² Peraturan Gubernur Nomor 128 Tahun 2016, Pasal 7 Ayat 6.

⁵³ *Ibid*, Pasal 10 Ayat 6.

⁵⁴ *Ibid*, Pasal 14 Ayat 7.

- a) Seksi Produksi Tanaman Pangan, yang dipimpin oleh Bapak Abdul Salim, SP.
- b) Seksi Benih dan Perlindungan Tanaman Pangan, yang dipimpin oleh Ibu Masyithah, SP.
- c) Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Pangan, yang dipimpin oleh Ibu Sri Mulyani, SHP, SP, M.Si.
- d. Bidang Hortikultura

Bidang Hortikultura memiliki tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang hortikultura.⁵⁵ Bidang ini diketuai oleh Bapak Ir. Chairil Anwar, MP. Bidang Hortikultura terdiri dari :

- a) Seksi Produksi Tanaman Hortikultura, dipimpin oleh Bapak Dedy Wasliman, SP.
- b) Seksi Benih dan Perlindungan Tanaman Hortikultura, dipimpin oleh Ibu Ir. Masniar.
- c) Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Hortikultura, dipimpin oleh Bapak Agri Sanjaya, SP, M.Si.
- e. Bidang Perbenihan, Produksi dan Perlindungan, Perkebunan

Bidang Perbenihan, Produksi dan Perlindungan, Perkebunan di pimpin oleh Bapkir. Eddy Noer, MM. Bidang ini mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang perbenihan, produksi dan perlindungan

⁵⁵ Peraturan Gubernur Nomor 128 Tahun 2016, Pasal 18 Ayat 8.

tanaman perkebunan.⁵⁶ Bidang ini terdiri dari :

- a) Seksi Perbenihan Perkebunan, dipimpin oleh Bapak Faisal Hatta, SP, M.Si.
- b) Seksi Produksi Perkebunan, dipimpin oleh Ibu Ir. Nurlaila.
- c) Seksi Perlindungan, dipimpin oleh Bapak Ahmad Zaini, SP, M.Si.
- f. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan

Bidang Pengolahan dan Perkebunan diketuai oleh Ibu Cut Regina, SP, MM. Bidang ini mempunyai tugas melakukan penyusunan kebijakan, pelaksanaan, pemberian bimbingan teknis, pemantauan serta evaluasi bidang bimbingan usaha, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan.⁵⁷ Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan terdiri dari :

- a) Seksi Bimbingan Usaha Perkebunan, dipimpin oleh Aswansyah Putra, S.Hut, M.Si.
- b) Seksi Pengolahan Perkebunan, dipimpin oleh Bapak Hermansyah Putra Lubis, SP.
- c) Seksi Pemasaran Produksi Perkebunan, dipimpin oleh Ibu Ir. Nurlaila, MT.
- g. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis, pemantauan dan evaluasi bidang sarana dan prasana perkebunan.⁵⁸ Bidang ini diketuai oleh Bapak Fakhurrrazi, SP. M.Sc. Bidang ini terdiri dari :

⁵⁶ *Ibid*, Pasal 22 Ayat 9.

⁵⁷ *Ibid*, Pasal 26 Ayat 10.

⁵⁸ *Ibid*, Pasal 30 Ayat 11.

- a) Seksi Sarana dan Prasarana Tanaman Pangan dan Hortikultura, dipimpin oleh Ibu Ir. Des Anita, M.Si.
- b) Seksi Sarana Prasarana Perkebunan, dipimpin oleh Bapak Ir. Jamara Khalhasiana, MM.
- c) Seksi Pengolahan Lahan dan Air Pertanian, dipimpin oleh Bapak Rizal Fachlevi, SP, M.Si.

h. Bidang Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Perkebunan

Bidang Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Perkebunan mempunyai tugas melakukan penyusunan kebijakan, program dan penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian perkebunan.⁵⁹ Bidang ini diketuai oleh Bapak Mukhlis, SP, MA. Bidang Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Perkebunan terdiri dari :

- a) Seksi Penyuluhan, dipimpin oleh Bapak Sabri, S.Hut, M.Si.
- b) Seksi Pelatihan dan Pendidikan, dipimpin oleh Ibu Ir. Safitri.
- c) Seksi Kelembagaan dan Ketenagaan, dipimpin oleh Ibu Cut Juliana, SP.
- i. Bidang UPTD dan Jabatan Fungsional

Bidang UPTD dan Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Aceh sesuai dengan keahlian dan kebutuhan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.⁶⁰ Bidang ini terdiri dari :

- a) UPTD Balai Proteksi Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan, dipimpin oleh Bapak Zulfadli, SP, MP.
- b) UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikat Benih Tanaman Pangan,

⁵⁹ Peraturan Gubernur Nomor 128 Tahun 2016, Pasal 34 Ayat 12.

⁶⁰ *Ibid*, Pasal 37 Ayat 13.

Hortikultura dan Perkenihan, dipimpin oleh Bapak Habiburrahman, S.TP.
M.Sc.

- c) UPTD Balai Benih Hortikultura, Tanaman Pangan dan Tanaman Perkebunan, dipimpin oleh Bapak Ir. Zainal Arifin, M.Si.
- d) UPTD Mekanisasi Pertanian, dipimpin oleh Bapak Zubir Syahputra, SE, MM.

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaan *Reward* yang diterapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Penghargaan (*reward*) adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Ada berbagai jenis dan bentuk komponen penghargaan (*reward*) yang mungkin diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja atau lama waktu dedikasi dalam instansi kerja, yaitu : Gaji, Bonus, Insentif, dan Promosi.⁶¹ Pelaksanaan *reward* sangat penting bagi kinerja, saat pelaksanaan *reward* dan *punishment* dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuannya berdasarkan peraturan yang ada.

Reward yang didapat dari pegawai baik secara ekstrinsik (dari luar) atau intrinsik (dari dalam diri) sudah terpenuhi sesuai dengan kinerja dan performa dari pegawai. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sudah terbuka dan sangat mendukung perkembangan para pegawai yang mau maju dan berubah. *Reward* dapat dilihat dari disiplin atau tidak para pegawai melalui rekapitulasi absensi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, presentasi kehadiran pegawai

⁶¹ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, Mandar Baru , 2002) Hal. 76.

menunjukkan bahwa pegawai yang ada pada bidang masing-masing sudah disiplin dalam melakukan absen berdasarkan hitungan yang sudah ditetapkan. Hal ini juga berpengaruh pada *fingerprint* pegawai yang mengatur dan bekerja sistematis sesuai dengan waktu saat pegawai melakukan absensi.

“Kita memang selama ini kalau melakukan absensi berupa fingerprint itu merupakan indikator yang kita gunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai. Kalau disiplin inikan hal yang wajib, pegawai yang tidak disiplin kita melakukan pemotongan berupa tunjangan prestasi kerja (TPK).”⁶²

Dalam wawancara tersebut Bapak Azanuddin yang merupakan Sekretaris Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh menjelaskan bahwa pada Dinas ini pegawai melakukan kehadirannya dengan *fingerprint* yang dapat mengukur kedisiplinan pegawai. *Reward* dapat berjalan dengan baik apabila berpengaruh pada karier pegawai sebagai penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, selain memberikan gaji kepada pegawai setiap bulan, Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh juga memberikan “Tunjangan Pra Kerja” atau disebut dengan TPK.

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 91 Tahun 2019 Pasal 1, Tentang Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Aceh, menyebutkan bahwa. Pemberian tunjangan prestasi kerja di rekapitulasi dari laporan kegiatan harian yaitu catatan tentang pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer pada hari kerja dalam satu masa kinerja. Pegawai Negeri Sipil dengan masa kinerja kurun waktu penilaian disiplin dan tingkat capaian kinerja untuk masa satu

⁶² Azanuddin Kurnia (Sekretaris Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh) wawancara tanggal 01 Mei 2023, pada pukul 11:30 WIB.

bulan sebagai dasar pertimbangan dalam pemberian TPK. Izin tidak masuk kantor adalah izin yang diberikan atau disetujui oleh pimpinan atas permohonan tertulis dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, kecuali dalam situasi yang sangat mendesak begitupun dengan meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin tertulis dari atasan langsung.⁶³

“Ada, penghargaan langsung dari atasan. Jika disiplin atau rajin diberikan penghargaan berupa penugasan ke kabupaten. Kalau secara umum tidak ada, namun kepada pegawai yang itu akan ada pemotongan TPK. Pada umumnya penghargaan itu tidak secara tertulis. Waktu yang tepat diberikannya Reward berupa Tunjangan Pra Kerja itu saat 6 bulan sekali atau bisa juga 3 bulan. Begitupun yang melakukan pelanggaran mereka akan di potong gajinya sesuai dengan sanksi yang mereka lakukan.”⁶⁴

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan Bapak Roky Safrianto yang merupakan Kassubbag Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa para pegawai yang disiplin atau mendapatkan *reward* (*ekstrinsik*) akan diberikan penugasan ke luar kabupaten dan berhak mendapatkan Tunjangan Pra Kerja setiap 3 atau 6 bulan yang di berikan melalui bonus dari gajinya. Dorongan dari luar atau *reward* dari diri sendiri yang didapat oleh pegawai juga membantu dalam hasil kinerja seperti merasa puas ketika mencapai target, selalu ingin menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan memberikan kinerja yang terbaik. Pemberian Tunjangan Pra Kerja menurut Ivancevich, *Reward* berupa bonus atau insentif yang didapatkan dari tambahan gaji berupa imbalan di atas atau di luar gaji/ upah yang diberikan kepada pegawai yang sudah menunjukkan kedisiplinan

⁶³ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 91 Tahun 2019, *Tentang Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Aceh*. Pasal 1.

⁶⁴ Roki Safrianto (Kassubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh) wawancara pada tanggal 01 Mei 2023, pada pukul 14:30 WIB.

dan ketepatan waktu dalam bekerja.⁶⁵ . Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4, bahwa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% bagi Aparatur Sipil Negara tanpa alasan yang sah secara kumulatif dalam jangka waktu 11 sampai 20 hari kerja dalam 1 tahun.⁶⁶

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *reward* yang diukur dari rekapitulasi absensi *fingerprint* pegawai yang dihitung kehadiran akan menentukan kedisiplinan para pegawai untuk memberikan motivasi kinerja yang lebih baik. Apabila tercatat bahwa *Reward* yang diberikan kepada para pegawai berjalan dengan baik akan mendapatkan hasil yang cukup optimal berupa Tunjangan Pra kerja (TPK) yang diberikan setiap 3 atau 6 bulan dan di hitung berdasarkan absensi pegawai. Menurut Eugene & Nic, sistem *reward* atau penghargaan di bagi dalam beberapa bentuk, yaitu penggajian berdasarkan nilai waktu, hasil, prestasi dan keterampilan. Bertujuan untuk memberikan atau menghasilkan *reward* yang cukup baik dari segi kedisiplinan dan pencapaian nilai yang memungkinkan untuk pemenuhan nilai- nilai kinerja dan peluang promosi.⁶⁷

Pelaksanaan *punishment* atau pelanggaran yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai yang melanggar. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap para pegawai yang kurang disiplin menjadi lebih disiplin, sehingga berdampak pada kinerja yang baik dan profesional.

⁶⁵ John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006) hlm. 226.

⁶⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 4.

⁶⁷ Joko Suyono, *Jurnal Anteseden Kinerja Karyawan : Reward, Punishment dan Pengawasan*, (Universitas Narotama, 2022) hlm. 16.

“Sejauh ini pelaksanaan reward dan punishment yang dilakukan sudah efektif, kalau pegawai yang mendapatkan reward mungkin setiap tahunnya ada sekitar 40% dari seluruh pegawai setiap sub bagian instansi dan kalau yang mendapatkan pelanggaran itu hampir 60% pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.”⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara Ibu Sri Mulyani staf Pengawas Mutu dan Pengamat Lapangan, menyatakan bahwa pelaksanaan *reward* dan *punishment* sudah efektif. Sebagian pegawai yang mendapatkan reward dan ada juga sebagian pegawai yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai berupa, terlambat hadir ke kantor, tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, tidak ada ditempat saat diperlukan, dan tidak hadir tanpa keterangan. *Punishment* atau pelanggaran suatu perbuatan yang kurang menyenangkan berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada para pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4, ada beberapa indikator *punishment* dengan dilihat dari kehadiran masuk kerja Aparatur Sipil Negara yaitu teguran lisan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja dalam 3 hari, teguran tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja dalam waktu 6 hari, serta surat pernyataan tidak puas bagi Pegawai Negeri Sipil selama 10 hari kerja dalam 1 tahun.⁶⁹

Punishment yang dilakukan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan- peraturan atau suatu perbuatan yang melanggar aturan yang berlaku hal ini termasuk dalam *punishment* atau pelanggaran represif

⁶⁸ Sri Mulyani, (Pengawas Mutu dan Pengamat Lapangan Bag. Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, pada tanggal 01 Mei 2023, pada pukul 15:25 WIB.

⁶⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 4.

berupa pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman. Pemberian ini dilakukan bagi pegawai yang tidak disiplin, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.⁷⁰

“Dengan adanya pelaksanaan reward dan punishment ini pegawai bisa mengatur waktunya untuk disiplin, dan jika melakukan pelanggaran dalam telat absen wajar saja, karena kan setiap orang beda- beda ada yang terkena macet di jalan atau ngantar anak sekolah. Jika telat suda ada pemotongan langsung. Gak boleh telat datang dan gaboleh telat pulang, Absen juga harus tepat waktu, alasan utamanya juga karena ada pemotongan gaji.”⁷¹

Dalam wawancara tersebut dengan Ibu Nana Mulyani staf Umum dan Kepegawaian, menjelaskan bahwa pegawai menjadi lebih disiplin dalam mengatur waktu setelah diberlakukannya absensi *fingerprint* ini. Terdapat imbas langsung kepada pegawai yang tidak disiplin berupa pemotongan gaji, imbas diperoleh sesuai dengan regulasi yang berlaku. Pada regulasi yang berlaku pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh apabila pegawai yang terlambat dalam melakukan absen langsung dilakukan pemotongan gaji. Namun, pada regulasi lainnya apabila pegawai terlambat dalam melakukan absensi selama 3 (tiga) kali dalam setiap bulannya maka akan dianggap tidak hadir pada hari kerjanya, dan akan berimbas pada pemberian sanksi pemotongan Tunjangan Pra Kerja (TPK).

“Secara regulasi, jam 08:00 sudah mulai absen, kalau istirahat pada jam 13:30 dan pulang pada jam 16:45. Cuma kalau pribadi masing- masing saya memaklumi kadang- kadang banyak lupa dan juga telat. Selain itu ada rapat diluar dan tidak berlaku absen karena sudah tercatat jadwal di bagian umum dan kepegawaian.”⁷²

⁷⁰ Amir DaienIndrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2000, (Surabaya: Usaha Nasional, 2000) hlm. 142.

⁷¹ Nana Mulyani, (Staff Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh), wawancara pada tanggal 02 Mei 2023, pada pukul 10:00 WIB.

⁷² Darius, (Staff Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh), wawancara pada tanggal 03 Mei 2023, pada pukul 11:00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Darius yang menjelaskan bahwa ketepatan waktu yang ditentukan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh untuk waktu masuk dan pulang dengan absensi *fingerprint* dapat dijadikan indikator untuk mengukur absensi pegawai dan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan waktu pegawai, pengecualian bagi yang ada keperluan di luar kantor atau rapat diluar dapat tidak wajib untuk melakukan absensi karena mendapatkan izin dari atasan. Pemberlakuan absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab untuk mengerjakan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja akan memaksa pihak instansi mencari pegawai pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu. Hal ini bisa berakibat menurunnya produktivitas kerja.⁷³ Pelanggaran berupa sanksi teguran juga diterapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, sanksi teguran langsung, permohonan maaf secara tertulis atau jika tidak dapat memberikan efek jera terhadap para pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan pemecatan langsung.

*“Pengawasan dilakukan ada, kalau tidak disiplin bisa dilihat dari absensi yang dilakukan setiap harinya melalui fingerprint, yang akan di rekap setiap bulan. Dan yang melakukan pelanggaran berat atau yang tidak bisa bina akan langsung dilakukan pemecatan oleh atasan.”*⁷⁴

Berdasarkan hasil penelitian oleh Ibu Sri Mulyani, menunjukkan bahwa pelaksanaan *punishment* dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai pada

⁷³ Edwin B Flippo, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, (Jakarta: Erlangga, 2007) hlm.45.

⁷⁴ Sri Mulyani, (Pengawas Mutu dan Pengamat Lapangan Bag. Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, pada tanggal 01 Mei 2023, pada pukul 15:25 WIB.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam permasalahannya dengan kedisiplinan pegawai, adapun solusi yang diberikan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pembinaan atau teguran kepada pegawai yang tidak disiplin dan ketegasan hukuman yang diberikan seperti pemecatan kepada para pegawai yang tidak mampu di bina. Menurut Handoko, Pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan bawahan dengan tujuan agar pimpinan mengetahui kegiatan nyata dari setiap aspek pelaksanaan *reward* dan *punishment* guna memastikan tidak terdapat penyimpangan.⁷⁵ Selain itu dalam menyelesaikan permasalahan meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin melakukan pengawasan melekat langsung kepada pegawainya melalui kabid pada setiap bidang yang ada di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

4.2.2. Hambatan Pelaksanaan Reward dan Punishment Dalam Kinerja Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Suatu kebijakan tentunya terdapat tujuan konkret yang harus dicapai, termasuk juga di dalam kebijakan itu pemberian *reward* dan *punishment*, yang salah satu tujuan utama adalah untuk meningkatkan kedisiplinan maupun kinerja untuk memotivasi para Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Dengan adanya pelaksanaan *reward* dan *punishment* ini, maka diharapkan akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan seluruh pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Dalam suatu pelaksanaan yang optimal ini juga terdapat hambatan atau rintangan yang dapat menjadi tolak ukur

⁷⁵ Joko Suyono, *Jurnal Anteseden Kinerja Karyawan : Reward, Punishment dan Pengawasan*, (Universitas Narotama, 2022) hlm. 16.

atau memberikan dampak negatif bagi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Peraturan yang harus di pahami bagi setiap pegawai untuk mencapai target kinerja yang baik juga sangat berpengaruh bagi pegawai itu sendiri.

“Berdasarkan tolak ukur dari kedisiplinan menggunakan fingerprint, sedangkan kinerja itu di nilai oleh atasannya langsung. Secara aturan pegawai bekerja dalam kehati- hatian dan saya juga menghimbau kepada mereka terhadap apa yang mereka lakukan itu akan berimbas pada hukum yang berlaku.”⁷⁶

Hasil wawancara dengan Bapak Azanuddin menjelaskan bahwa tolak ukur suatu kinerja dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai yang di tinjau dari absensi yang dihitung setiap bulannya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila para pegawai mendapatkan gaji yang sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang memadai serta mendapatkan perlakuan yang sama.⁷⁷ Peraturan- peraturan untuk meningkatkan mutu para pegawai yang diterapkan pada dinas ini juga akan memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar peraturan tersebut. Sedangkan hambatan yang menjadi permasalahan yaitu Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh ini sudah sangat terbuka terhadap pelaksanaan *reward* dan *punishment* karena dengan adanya pemberian Tunjangan Pra Kerja ini dapat mendorong kinerja maupun motivasi pegawai untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Dalam hal ini bisa menunjukkan bahwa semakin baik persepsi pegawai dalam menanggapi pemberian *reward* atau sanksi tegas pelanggaran, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai maupun sebaliknya. Mekanisme awal jika

⁷⁶ Azanuddin Kurnia (Sekretaris Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh) wawancara tanggal 01 Mei 2023, pada pukul 11:30 WIB.

⁷⁷ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bandung, Nilacakra, 2020, hlm. 1.

ada Aparatur sipil negara atau pegawai kontrak yang melakukan pelanggaran, maka tindakan awal yang dilakukan untuk mengingatkan mereka akan kesalahan yang telah dilakukan dengan memberikan peringatan lisan, apabila atasan langsung telah memberikan peringatan lisan pertama, peringatan lisan kedua dan peringatan lisan ketiga, untuk selanjutnya diberikan peringatan tertulis.

Pelaksanaan *punishment* yang diberikan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh juga menerapkan surat peringatan satu, dua dan tiga serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hukuman peringatan tertulis sebanyak 3 bila tidak memberikan efek jera kepada pegawai. maka akan mendapat hukuman pelanggaran. Bila ada pegawai yang melakukan pelanggaran seperti yang telah diatur dalam berbagai peraturan perundang- undangan tentu saja mendapatkan sanksi setimpal dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukannya.

Tahap pertama sanksi administrasi yang diberikan berupa teguran lisan. Alasan pemberian teguran lisan biasanya karena kelebihan hari cuti, jam masuk kantor yang terlambat atau pulang kantor yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dan terlambatnya penyampaian berkas perkara. Setelah mendapat teguran lisan tersebut, para pegawai biasanya tidak akan mengulangi perbuatan tersebut.

*“Dengan terlaksanayareward dan punishment ini bisa menjadikan kinerja para pegawai di dinas ini menjadi lebih baik. Manfaatnya juga dapat dirasakan langsung oleh pegawai.”*⁷⁸

Pada wawancara tersebut Ibu Kiki Suryani mengatakan bahwa dengan adanya *reward* dan *punishment* terlaksana dengan dengan baik akan memperoleh

⁷⁸ Kiki Suryani, (Pegawai Kontrak Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh), wawancara pada tanggal 02 Mei 2023, pada pukul 11:00 WIB.

kinerja pegawai yang optimal. Begitupun manfaatnya juga dirasakan langsung bagi para pegawai berupa pemberian bonus kepada pegawai yang disiplin mampu menunjang disiplin waktu pegawai, bukan dilihat dari bonus yang diberikan melainkan dampak dari pemberian bonus tersebut mampu membuat pegawai berlomba-lomba untuk lebih disiplin.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh juga mengatur bahwa setiap pegawai memiliki kewajiban untuk membuat laporan kinerja harian yang dinilai akan efektif dalam proses pengawasan dan memonitoring kinerja para pegawai. Regulasi terkait laporan kinerja harian akan dievaluasi oleh pimpinan setiap tahunnya, manfaatnya untuk meningkatkan tanggung jawab kerja pegawai, apabila target kinerja tercapai dengan baik maupun tidak hal tersebut akan masuk dalam penilaian kerja para pegawai.

“Setiap pegawai yang disiplin juga sudah diberikan tunjangan dan fasilitas, karena sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban dari masing-masing pegawai. Dimana terdapat satu perbedaan antara disiplin dengan tidak disiplin.”

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai mengatakan bahwa sudah ada tanggung jawab kerja pada mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut disebabkan oleh perjanjian kerja, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh dinas kepada pegawai. Dengan demikian secara umum seluruh pegawai memiliki target kerja yang sesuai dengan potensi dan bidangnya masing-masing apakah sesuai atau tidak dengan perjanjian kerja yang mereka miliki. Bagi para pegawai yang kinerjanya tidak sesuai akan mendapat sanksi hukum sesuai dengan aturan yang berlaku, salah satu sanksi yang diberikan berupa teguran, pembinaan dan pemecatan kepada pegawai yang tidak disiplin dan tidak memiliki tanggung jawab

kerja.

Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun pegawai lainnya. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana menjelaskan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.⁷⁹

Berdasarkan akhir dari penelitian ini bahwa dimensi kinerja dan indikator pelaksanaan *reward* dan *punishment* menunjukkan hambatan atau kendala yang didapatkan berkaitan dengan peraturan yaitu panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut, serta dari segi tingkat kedisiplinan pegawai dalam kategori baik secara keseluruhan, hasil laporan kehadiran pegawai menunjukkan kinerja yang mereka lakukan berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan serta dapat dinilai dalam memotivasi kinerja para pegawai.

⁷⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 1.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan *Pelaksanaan Reward dan Punishment* dalam kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *reward* yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dapat diukur dari rekapitulasi absensi *fingerprint* pegawai yang dihitung kehadiran akan menentukan kedisiplinan para pegawai untuk memberikan motivasi kinerja yang lebih baik. Apabila tercatat bahwa *Reward* yang diberikan kepada para pegawai berjalan dengan baik akan mendapatkan hasil yang cukup optimal berupa Tunjangan Pra kerja (TPK) yang diberikan setiap 3 atau 6 bulan dan di hitung berdasarkan absensi pegawai serta penugasan ke kabupaten. Hal ini juga berpengaruh pada *fingerprint* pegawai yang mengatur dan bekerja sistematis sesuai dengan waktu saat pegawai melakukan absensi. Dorongan dari luar atau *reward ekstrinsik* yang didapat oleh pegawai juga membantu dalam hasil kinerja seperti merasa puas ketika mencapai target, selalu ingin menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan seperti memberikan kinerja yang terbaik. Sedangkan pelaksanaan *punishment* atau pelanggaran dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam permasalahannya dengan

kedisiplinan pegawai, adapun solusi yang diberikan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pembinaan atau teguran kepada pegawai yang tidak disiplin dan ketegasan hukuman yang diberikan seperti pemecatan kepada para pegawai yang tidak mampu di bina. Pelanggaran berupa sanksi teguran juga diterapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, sanksi teguran langsung, permohonan maaf secara tertulis atau jika tidak dapat memberikan efek jera terhadap para pegawai yang melakukan pelanggaran. Selain itu dalam menyelesaikan permasalahan meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin melakukan pengawasan melekat langsung kepada pegawainya melalui kabid pada setiap bidang yang ada di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2. Hambatan dari pelaksanaan *reward* dan *punishment* dalam capaian kinerja para Aparatur Sipil Negara bahwa adanya tanggung jawab kerja pada mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut disebabkan oleh perjanjian kerja, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh dinas kepada pegawai. Dengan demikian secara umum seluruh pegawai memiliki target kerja yang sesuai dengan potensi dan bidangnya masing-masing apakah sesuai atau tidak dengan perjanjian kerja yang mereka miliki. Bagi para pegawai yang kinerjanya tidak sesuai akan mendapat sanksi hukum sesuai dengan aturan yang berlaku, salah satu sanksi yang diberikan berupa teguran, pembinaan dan pemecatan kepada pegawai yang tidak disiplin dan tidak memiliki tanggung jawab kerja. Berdasarkan akhir dari penelitian ini bahwa dimensi kinerja dan indikator pelaksanaan *reward* dan

punishment menunjukkan hambatan atau kendala yang didapatkan berkaitan dengan peraturan yaitu panjangna proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut, serta dari segi tingkat kedisiplinan pegawai dalam kategori baik secara keseluruhan, hasil laporan kehadiran pegawai menunjukkan kinerja yang mereka lakukan berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan serta dapat dinilai dalam memotivasi kinerja para pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan saran kepada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam melihat Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* dalam kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

1. *Reward* atau penghargaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai serta dalam pemberian *reward* kepada Aparatur Sipil Negara dilaksanakan secara adil dan bijak.
2. Pelaksanaan *punishment* atau pelanggaran pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh harus membuat prosedur yang jelas dalam pemberian sanksi tegas kepada pegawai apabila melakukan kesalahan yang disengaja serta diproses dengan peraturan yang berlaku.
3. Dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* telah membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Maka peneliti berharap agar kinerja pegawai lebih optimal. Pemberian Tunjangan Pra Kerja sebaiknya berdasarkan prestasi kerja yang dilihat dari beban kerja serta menentukan kriteria yang sesuai,

sehingga para pegawai dapat lebih optimal dalam bekerja karena merasa penghasil atau hak mereka sesuai dengan prestasi yang mereka miliki.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.L Rambulangi, Ade Sunarya (2017), *Jurnal Penerapan Reward dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa*, Program studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Afandi, Pandi, (2016), *Manajemen Research*, (Yogyakarta: Deepublish).
- Agusyanto, Ruddy , (2009), *Jaringan Sosial Dalam Organisasi* (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada).
- Bambang Nugroho, (2006), *Reward dan Punishment*, (Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum)
- Busro, Muhammad , (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group)
- Djaelani, Aunu Rofiq, *Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*, Vol. XX, No. 1, Maret 2013.
- Edwin B Flippo, (2007), *Personel Management (Manajemen Personalia)*, (Jakarta: Erlangga).
- Fahmi, Irham. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta).
- Fathoni, Abdurrahmat, (2009), *Organisasi Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Pt Asdi Mahasatya)
- Ihsan, Muhammad , (2019), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satelite SIAK*.
- Indrakusuma, Amir Daien , (2000) *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Ivancevich, John M. (2006) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga)
- Kaelan, (2010) *Metode Penelitian Agama Kualitatif Interdisipliner*, (Yogyakarta: Paradigma).
- Kaswan, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia strategis* (Yogyakarta: Andi).
- Kawulur, Tresia Karli, (2018), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*, Vol. 6, No. 2.

- Manulang, M. (2015), *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press).
- Mathis, Robert L dan Jhon H.Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. (Jakarta: Selemba Empat)
- Martin, G & Pear, Joseph. (2015), *Modifikasi Perilaku: Makna dan Penerapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).
- Moelong,(2014), *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakary)
- Mohamad Mahsun,(2006),*Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE)
- Muhammad, Arni, (2005), *Komunikasi Organisasi* , (Jakarta: Bumi Aksara).
- Musfiqon, (1982),*Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Prestasi Pustaka).
- Nasution, (2011), *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Notoadmojo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Patilima, Hamid, (2016), *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabet)
- Rivai, Veithzal (2005), *PERFORMANCE APPRAISAL, Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Rivai, Veithzal, dkk. (2003) *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada).
- Shaleh, Mahadin, (2018), *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Makassar: Aksara Timur).
- Simamora, Henry (2004) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN)
- Soewadji, Jusuf (2012), *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media)
- Sophia dan Etta Mamang Sangaji, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta: Andi)
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta)

- Sugiyono,(2015), *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta)
- Suharsimi, Arikunto, (2003), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,)
- Suryani, Ni Kadek dkk, (2020), *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bandung, Nilacakra.

Tohardi, Ahmad, (2002),*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Baru.

Umar, Husein (2011), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, (Jakarta: Rajawali Pers).

Yossi Eriawati, (2018), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*.

Jurnal Penelitian

Ariyani, Evi Yuliana, (2019) *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Andy Fitriyadi Dharmatilaar, (2021),*Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Provinsi Lampung*, *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, Vol.13, No.1.

Banta Karollah dan Syarifah Nathasya,(2018), *Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh*, *Jurnal SIMEN*, Vol.9, No.1, 2018, 13-22

Bella Safitri dan Asmanita,(2022),*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan*, *Journal of Management & Business*, Vol.4, No.3, 2022, 141-149

Joko Suyono,(2022), *Jurnal Anteseden Kinerja Karyawan : Reward, Punishment dan Pengawasan* ,(Universitas Narotama).

Lastriani, Elvi, (2014), *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada SatlantasPolresta Pekanbaru*, *Jurnal Ekonomi Dan Bisni*, ISSN : 1829-9822, Vol.11, No. 2, 201.

Novita, Novia (2020), Skripsi, *Pemberian Reward dan Punishment Dalam Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*, Program studi Manajemen Universitas Muhamadiyah Makassar.

Rusliandy,(2022),*Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah. Jurnal Ideas Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, Vol.8, No.1.

Sri Indrastuti, Lilis Suryani, Radiyah, (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar*, *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol.27, No.1,1-7.

Tresia Karli Kawulur,(2018), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*, Vol. 6, No. 2.

Widi Lestari, Asih, (2016), *Jurnal Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KKPN, Kudus)*, Program studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

Peraturan perundang- undangan :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 *Tentang Pedoman Perhitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Gubernur Nomor 128 Tahun 2016 *Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh*.

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 91 Tahun 2019, *Tentang Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Aceh*.

Web :

<https://distanbun.acehprov.go.id/halaman/sejarah>.

<https://distanbun.acehprov.go.id/halaman/visi-misi>.

<https://distanbun.acehprov.go.id/halaman/tugas-dan-fungsi>.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 1086/Un.08/FISIP/Kp.07.6/04/2022

TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 08 April 2022
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara :
1. Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag. : Sebagai pembimbing pertama
2. Mukhrizal, S.IP., M.IP. : Sebagai pembimbing kedua
Untuk membimbing skripsi :
Nama : Riska Fitriani
NIM : 180802092
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pelaksanaan Reward dan Punishment Dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- KEDUA : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2022.
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 April 2022

Rektor
Dekan


Ernita Dewi

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
 3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
 4. Yang bersangkutan.

Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian



PEMERINTAH ACEH
DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
Jalan : Panglima Nyak Makam Nomor 24 Telp. (0651) 7552041 Fax. 7552342
Banda Aceh

Banda Aceh, 23 Juli 2022

Nomor : 800/1142/L.1
Lampiran : -
Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Pemerintahan
Jurusan Ilmu Administrasi Negara
UIN AR-RANIRY
di -
Tempat

1. Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan No. B-1482/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/06/2022 tanggal 22 Juni 2022 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa pada Dinas Pertanian dan Perkebunan, pada prinsipnya kami tidak keberatan/menyetujui permohonan dimaksud untuk melaksanakan Penelitian dengan judul **Pelaksanaan Reward dan Punishment Dalam Kinerja Aparatur Negara pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh** yang nama dan penempatannya sebagai berikut:

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	TEMPAT PRAKTEK
1.	Riska Fitriyani	180802092	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

2. Demikian untuk dimaklumi, terimakasih.

KEPALA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN


AZANUDDIN KURNIA, SP,MP
PEMBINA TK. I
NIP. 19741024 200003 1 003

ND. No. 875.1/1110/L.1 Tgl. 21 Juli 2022

Lampiran 3 Wawancara dengan ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

Nama : Riska Fitriyani
Tempat Tanggal Lahir : Banda Aceh, 05 April 2000
Nomor Handphone : 082299858761
Alamat : Jl. Tanggul Bawah LT. Unta Kec. Kuta Alam,
Kota Banda Aceh
Email : 180802092@student.ar-raniry.ac.id

Pendidikan

Sekolah Dasar : SD Negeri 4 Kota Banda Aceh
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 4 Kota Banda Aceh
Sekolah Menengah Atas : SMK Negeri 1 Kota Banda Aceh

Sertifikasi

Ma'had Jamiah	: B	2020	Ma'had Al-Jami'ah
TOEFL	: 400	2023	Pusat Bahasa UIN Ar-Raniry
Komputer	: B	2023	ICT UIN Ar-Raniry
Magang	: A	2021	Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Banda Aceh, 2023

Riska Fitriyani
NIM. 180802092