

## **Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Deli Serdang**

Vivi Julyana Siregar

Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[Vivijulyana02@gmail.com](mailto:Vivijulyana02@gmail.com)

### **ABSTRAK**

SDM merupakan pengetahuan atau keterampilan pada rangka pengembangan, pemanfaatan atau memotivasi kemampuan dari individu secara efektif dan efisien dalam mewujudkan visi organisasi sedangkan kemampuan Menurut Harsuko, eksekusi adalah sebuah karya yang dibuat oleh orang-orang untuk memainkan teknik hierarkis, dengan niat penuh untuk mencapai tujuan tertentu yang menghubungkan antara pekerjaan individu dan menunjukkan keahlian yang dapat diproklamirkan besar untuk asosiasi.. Tujuan Dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di BKPSDM DELI SERDANG. Metode penelitian yang digunakan menggunakan wawancara dan studi pustaka atau literature review. Studi ini menunjukkan punishment yang diterapkan pada BKPSDM Deli Serdang adalah berbentuk ganjaran kecil, ganjaran tengah dan ganjaran susah dan reward yang diterapkan adalah berupa Satyalencana Karya Satya berupa Medali emas untuk ASN yang mengabdikan selama 30 Tahun, Medali perak untuk ASN yang mengabdikan selama 20 Tahun, Medali perunggu untuk ASN yang mengabdikan selama 10 Tahun. Dengan adanya reward maka pegawai merasa lebih terinspirasi bekerja dan merasa lebih dihargai dalam pekerjaan sehingga semangat dan kinerja pegawai tersebut meningkat, Tidak ada kendala yang dirasakan pegawai terkait pemberian reward dengan demikian pemberian reward di BKPSDM berjalan dengan baik dan sesuai standar yang sesuai.

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

## A. PENDAHULUAN

SDM adalah ilmu dan keterampilan dalam rangka mengembangkan, pemanfaatan dan memotivasi kemampuan dari individu secara efektif dan efisien dalam mewujudkan visi organisasi sedangkan kemampuan Menurut Harsuko, eksekusi adalah sebuah karya yang dibuat oleh orang-orang untuk memainkan teknik hierarkis, dengan niat penuh untuk mencapai tujuan tertentu yang menghubungkan antara pekerjaan individu dan menunjukkan keahlian yang dapat diproklamirkan besar untuk asosiasi.

Berdasarkan teori yang di jelaskan oleh Abraham Maslow bahwa Pegawai bertindak dan bekerja karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda , yaitu :

- a. Kebutuhan fisik dan biologis yakni kebutuhan yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan dalam bertahan hidup. Contoh: Sandang, Pangan, dan papan serta kebutuhan lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan kesehatan yakni merasa dilindungi baik secara fisik maupun rohani.
- c. Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan untuk berinteraksi sosial yakni beradaptasi dan diterima di dalam lingkungan tempat tinggalnya.
- d. Kebutuhan akan reward, yakni kebutuhan untuk dirinya baik itu secara fisik maupun non fisik agar individu tersebut merasa dihargai

Reward merupakan sebuah karya yang dibuat oleh organisasi untuk memperluas inspirasi kerja para wakilnya. Sedangkan disiplin bermaksud untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif sebagai bahaya disiplin. Penghargaan dan disiplin sangat penting dalam meyakinkan pelaksanaan perwakilan, dengan alasan bahwa melalui remunerasi dan disiplin pekerja akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab untuk tugas yang diberikan..

Menurut Gibson reward bertujuannya agar seseorang menjadi lebih dinamis dengan tujuan akhir untuk meningkatkan atau lebih mengembangkan prestasi yang telah dicapainya. Sedangkan disiplin dicirikan sebagai suatu disiplin atau persetujuan yang diberikan ketika suatu pelanggaran terjadi. Penghargaan dan disiplin adalah dua jenis strategi dalam membangkitkan seseorang untuk mencapai sesuatu yang bermanfaat dan mengerjakan pameran mereka. Selain inspirasi, kompensasi juga berarti membuat seseorang menjadi lebih dinamis dalam usahanya untuk meningkatkan atau lebih mengembangkan prestasi yang telah dicapai..

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa Ada Aparatur sipil Negara mengabaikan pedoman disiplin yang telah ditetapkan dengan peraturan. Pelanggaran yang diajukan karena tidak adanya disiplin waktu, misalnya terlambat, libur tanpa keterangan selama berbulan-bulan.Selain pelanggaran ada juga ASN yang bekerja selama 30 tahun Namun tidak mendapatkan reward Satyalancana karya Satya sementara Satyalancana karya satya adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang sudah mengabdikan selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun sebagai Aparatur Sipil Negara .

Dari Yayasan yang diperkenalkan, ilmuwan tertarik untuk memimpin ujian berjudul **“Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di BKPSM Deli Serdang”**

## **B. Kajian Teori**

### **1. SDM ( sumber daya manusia)**

Sdm merupakan salah satu bidang administrasi umum yang meliputi mengatur, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan. Dalam aset manusia dewan, individu adalah sumber daya utama (kekayaan), sehingga mereka harus dijaga dengan tepat<sup>1</sup>

- a. Pendapat Hasibuan, (2003:10) sdm merupakan bagian yang mengetahui ikatan atau peran seseorang atas sebuah asosiasi perusahaan.
- b. Pendapat Mones N. Kiggundu dalam Hartatik (2014:14) Sumber Daya Manusia merupakan manfaat anggota agar mencapai visi atau manfaat pribadi, komunitas, masyarakat, bangsa dan Bangsa yang sangat ampuh.
- c. Pendapat M. Armstong (1994:5), Sumber Daya Manusia merupakan program terhadap struktur ter Seni, tekad, pengembangan atau pengaturan pengorganisasian Sumber Daya Manusia.

Dengan demikian menurut beberapa teori maka dapat di jelaskan Sumber Daya Manusia adalah pengetahuan atau keterampilan atas rangka pengembangan, pemanfaatan atau tekad keberhasilan dari individu dengan cara efektif dan efisien dalam menjalankan visi organisasi.

#### **A. Teori Motivasi**

1. Jerald Greenberg dan Robert A. dalam Wibowo (2010:378) berpendapat bahwa inspirasi adalah interaksi yang menghasilkan, mengkoordinasikan, dan mengikuti perilaku menuju suatu tujuan yang ingin dicapai .
2. Stefan Ivanko berpendapat bahwa motivasi sebagai keinginan individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.
3. T. Hani Handoko dalam Hartatik berpendapat tekad merupakan keinginan atas diri individu yang mendesak orang itu untuk mencapai tujuannya dalam kegiatan-kegiatan tertentu.

Ada beberapa spekulasi inspirasi yang diketahui, termasuk:

#### **1. teori hierarki kebutuhan**

Berdasarkan yang di jelaskan oleh Abraham Maslow bahwa Pegawai bertindak dan bekerja karena dorongan untuk mengatasi berbagai masalah,yaitu :

- e. kebutuhan Fisik dan Biologis yakni Kebutuhan yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan dalam bertahan hidup. Contoh: Sandang, Pangan, dan papan serta kebutuhan lainnya.
- f. Kebutuhan rasa aman dan kesehatan yakni merasa dilindungi baik secara fisik maupun rohani.
- g. Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan untuk berinteraksi sosial yakni beradaptasi dan diterima di dalam lingkungan tempat tinggalnya.
- h. Kebutuhan akan reward, yakni kebutuhan untuk dirinya baik itu secara fisik maupun non fisik agar individu tersebut merasa dihargai.

#### **2. teori x dan y**

Douglas mc. gregor berpendapat Bahwa dalam diri tiap individu pada dasarnya terdapat dua pendapat, yaitu teori x yang berpendapat dasar negatif dan teori y yang berpendapat dasar positif.

---

<sup>1</sup> Dian Yulianti,PENGARUH PENERAPAN SISTEM REMUNERASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEMANGAT KERJA PEKERJA DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO),Februari 2019, Hal:25

dalam Teori x ada berbagai Asumsi yaitu:

- a. karyawan memang pada dasarnya tidak suka pekerjaan dan akan mungkin menghindari pekerjaan tersebut.
  - b. Karyawan butuh pengawasan yakni harus ditekan, diberi punishment agar dapat bekerja dalam mencapai tujuannya.
  - c. Karyawan hanya akan melaksanakan perintah dan tidak akan mau bertanggung jawab.
  - d. Karyawan tidak mempunyai ambisi hanya akan bekerja sesuai dengan jaminan kerjanya.
- sebaliknya, teori y ada berbagai asumsi yang berlainan, yaitu :
- a. Karyawan bisa melihat suatu pekerjaan seperti halnya beristirahat, berekreasi. Agar dapat menghadapi kebosanan terhadap pekerjaan tersebut.
  - b. Karyawan akan mengendalikan dirinya bila diarahkan dalam sebuah penghargaan (reward) untuk mencapai tujuan tertentu.
  - c. Pada Umumnya karyawan bisa menerima dan bahkan mencari tanggung jawabnya.

### 3. teori motivasi kesehatan

Berdasarkan pendapat frederick herzberg maka anggota memiliki dua macam Kebutuhan yakni :

- a. kebutuhan terhadap Kesehatan atau Pemeliharaan. Maksudnya Pemeliharaan yang hubungannya ini keinginan orang yang ingin tentram atau sehat secara fisik.
- b. kebutuhan Pemeliharaan yakni Kebutuhan Psikologi individu. Yang memiliki macam kondisi intrinsik dan kepuasan pekerjaan <sup>2</sup>

### 2. Pengertian Reward

Penghargaan adalah imbalan ataupun hadiah. Didalam Reward para eksekutif merupakan salah satu metode untuk memperluas inspirasi pekerja. Setiap asosiasi yang memberikan hadiah kepada perwakilannya untuk memacu pelaksanaan pekerja dan memberdayakan pengabdian. Penghargaan dalam sebuah asosiasi mengambil berbagai struktur, yang meliputi: uang tunai (gaji, bonus, gaji insentif), penghargaan dan benefit (Fred Luthans, 2006: 153).

Menurut Mahsun Ada 2 Tipe Reward :

1. social reward merupakan berupa pujian dari dalam dan luar asosiasi untuk orang-orang, yang merupakan komponen hadiah asing yang didapat dari iklim, seperti materi moneter, dan dukungan hibah .
2. psychic reward yakni terhubung dengan kepercayaan diri, keangkuhan, dan kebanggaan atas hasil yang telah dicapai.

Tujuan utama dari program hadiah adalah:

1. Menarik orang-orang yang memenuhi syarat untuk bergabung dengan asosiasi.
2. Mengadakan perwakilan untuk terus datang bekerja.
3. Mendesak perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Winardi jenis hibah dapat dipartisi sebagai berikut:

1. Materi sebagai ganti rugi/kompensasi.
2. Penghargaan di luar gaji.
3. Hadiah sosial.
4. Usaha yang sebenarnya dan,

---

<sup>2</sup>M.Yasir Musa, *ANALISIS PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT RAMADANA SALATIGA*, 2018 ,HAL 15-18

### 5. Diterapkan sendiri.

Hadiah dan insentif menggabungkan banyak dari apa yang diberikan asosiasi kepada perwakilan sebagai fitur dari kesepakatan mental. hadiah ini juga dapat membuat rasa puas dari sejumlah kebutuhan telah diusahakan untuk dipenuhi oleh pegawai melalui estimasi pegawai tersebut atas perilaku terkait pekerjaan. Simamora (2004) berpendapat bahwa reward adalah insentif yang berupa bayaran untuk dasar meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai tujuan yang kompetitif<sup>3</sup>

Pemberian hadiah dan disiplin dalam Hubungan Manusia adalah teknik institusional di mana periklanan akan berjalan sebagai sekutu dewan, latihan hierarkis dan untuk pencapaian tujuan bersama dalam sebuah asosiasi. Hubungan antar manusia dalam organisasi yang dilakukan pengurus adalah menjalin kerjasama antar perwakilan dalam suatu kelompok kerja, meningkatkan efisiensi, dan mendapatkan pemenuhan pekerjaan

Dalam hubungan antarmanusia, kuncinya adalah bagaimana strategi dalam menyampaikan dapat menciptakan "inspirasi" terkait dengan kedisiplinan, sikap kerja keras, kebermanfaatan dan pemenuhan bagi kedua pelaku, khususnya dalam pengaturan kedisiplinan.<sup>4</sup>

Tujuan diberikan reward pada ASN agar pegawai tersebut lebih rajin bekerja dalam mencapai tujuan serta mempertahankan hasil kerja yang sudah dicapai dan pegawai tersebut lebih gigih dalam bekerja agar lebih meningkat prestasi kerjanya. Penghargaan merupakan penilaian yang sifatnya baik bagi pegawai. Individu dan kelompok yang mempunyai prestasi yang sangat baik maka perlu diberikan hadiah.<sup>5</sup>

### 3. Pengertian Punishment

Disiplin adalah suatu cara dimana tujuannya adalah untuk membimbing cara individu berperilaku untuk menyesuaikan diri dengan perilaku yang diakui secara umum. Disiplin dicirikan sebagai demonstrasi memperkenalkan hasil yang mengecewakan atau tidak diinginkan karena memaikan cara-cara tertentu dalam berperilaku (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2006).

Satu lagi klarifikasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara disiplin adalah bahaya kedisiplinan yang intinya mengusahakan penyajian perwakilan yang menyalahgunakan standar materi dalam suatu perkumpulan, khususnya dengan mengikuti pedoman yang ada dan memberikan ilustrasi kepada perwakilan yang mengabaikan atau disiplin dapat diuraikan sebagai disiplin .<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>FereshtidanFaizal, PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA, JBTI : JurnalBisnis : TeoridanImplementasi,vol 11,No 1,April 2020,hal:12.

<sup>4</sup>ResminManik, ImplementasiPemberian Reward dan Punishment UntukMeningkatkanEtosKerja Guru , JURNAL JUMPA Vol. VII, EdidiKhusus, Januari 2019,hal 83.

<sup>5</sup> Ibid

<sup>6</sup> Silvia Anggrain, AnalisisDampakPemberian Reward And Punishment BagiSiswa SD NegeriKaliwiru Semarang, Mimbar PGSD UndikshaVol: 7 No: 3 Tahun: 2019,HAL:222

Setiap hukuman diberikan karena atas salah yang telah diperbuat maka akan Ada mekanisme yang harus diperhatikan. Mekanisme umum berupa hukuman adalah:

- a. Pemberian hukuman secara langsung mempengaruhi imbalan finansial karyawan seperti pemotongan gaji.
- b. Pemberian hukuman secara tidak langsung mempengaruhi imbalan finansial karyawan, tetapi akan berdampak psikologis yang nyata pada karyawan tersebut. Misalnya, karyawan diberhentikan dari kegiatan tugasnya di luar kota dan tidak lagi diikutsertakan dalam rapat penting.<sup>7</sup>

#### 4. Kinerja

Musanef berpendapat bahwa perwakilan adalah orang-orang yang secara langsung dibimbing oleh otoritas untuk bertindak sebagai agen pekerjaan dan menghasilkan karya-karya normal dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan otoritatif yang telah ditentukan sebelumnya. Widjaya menilai bahwa arti seorang pekerja sejauh langkah-langkah yang menyertainya:

1. Berubah menjadi individu dari suatu perkumpulan yang bertekad untuk mendapatkan kompensasi.
2. Berada dalam kerangka kerja yang jelas/menarik diri.
3. Situasinya sebagai penerima manfaat dari pekerjaan dan akan diberikan bisnis.
4. Keadaannya sebagai penerima pekerjaan akan diperoleh setelah melalui proses.<sup>8</sup>

Menurut Harsuko, eksekusi adalah suatu karya yang dibuat oleh orang-orang dalam memainkan sistem hierarkis, dengan niat penuh untuk mencapai tujuan tertentu yang menghubungkan antara pekerjaan individu dengan menunjukkan keahlian yang dapat diumumkan penting untuk asosiasi. Dengan melihat potensi hasil yang berbeda, misalnya menilai norma hasil kerja, tujuan atau masih digaungkan oleh asosiasi.

Keuntungan dari eksekusi dalam sebuah asosiasi meliputi:

1. Berikan arah yang signifikan kepada perintis hierarkis sambil menentukan pilihan di bidang SDM. Model: pilihan kemajuan dan koneksi bisnis.
2. Mengenali kebutuhan kemajuan melalui penilaian. Kemudian, pada saat itu, Anda dapat membuat dan mengembangkannya lebih lanjut melalui program.
3. Mengetahui kecukupan pilihan atau posisi perwakilan baru dalam program persiapan.
4. Memberikan kritik kepada pekerja melalui sudut pandang asosiasi terhadap pelaksanaan perwakilan.
5. Digunakan untuk porsi remunerasi seperti peningkatan upah, hadiah dan berbagai hadiah.

Unsur-unsur yang digunakan untuk mengukur tingkat prestasi pekerja, termasuk yang menyertainya:

---

<sup>7</sup>MuslikhahKusuma,*PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN STARTUP ENTRA INDONESIA*, SOSIOHUMANITAS, VOL. XX Edisi 2, Agustus 2018, Hal:193

<sup>8</sup>Patrik Sumampow,*PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN HASIL KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANDOLANG*, Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal:4583

1. Kualitas, untuk lebih spesifik tingkat di mana konsekuensi dari suatu tindakan mendekati nilai ideal.
2. Jumlah, untuk lebih spesifik berapa banyak kreasi yang disampaikan dapat dikomunikasikan secara tunai.
3. Produktivitas biaya, khususnya berapa banyak aset otoritatif seperti manusia, moneter, inovasi, dan komponen mental yang digunakan untuk menciptakan manfaat.
4. Hubungan relasional, khususnya tingkat asosiasi pekerja yang cukup untuk menumbuhkan rasa hormat dan partisipasi antara satu perwakilan dan pekerja lainnya.<sup>9</sup>

### **C. METODE PENELITIAN**

#### **1. Jenis Penelitian**

Penyusunan Penelitian ini dilakukan menggunakan metode Penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang penemuannya tidak melalui prosedur statistik atau bentuk perhitungan lain dan berusaha untuk memahami serta menafsirkan situasi tertentu dari sudut pandang peneliti sendiri

Metode deskriptif dapat dipahami sebagai prosedur untuk memecahkan masalah yang diteliti dengan cara menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada masa sekarang atas dasar peristiwa atau situasi

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka seperti jurnal dan media elektronik

#### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan studi pustaka atau literature review yang meliputi pengumpulan beberapa jurnal dan artikel terkait dengan judul penelitian.

### **D. PEMBAHASAN**

Pembahasan ini berisi tentang hasil penelitian di BKPSDM Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan reward dan punishment serta apa bentuk hadiah atau hukuman diterapkan ke ASN Deli Serdang. Adapun reward yang diterapkan pada BKPSDM adalah berupa Satyalencana Karya Satya yakni Tanda kehormatan dan penghargaan dari presiden kepada PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, UUD 1945 Negara dan Pemerintah Serta penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin sehingga dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

Dan adapun Syarat untuk mendapatkan tanda penghargaan Satya Lancana Karya Satya merupakan sebagai berikut:

1. PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus-menerus paling singkat 10 (sepuluh tahun), 20 (dua puluh tahun), 30 (tiga puluh tahun).

---

<sup>9</sup>ismaNurAvita et al. "Dampak Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul" jurnal Psikologi Wijaya Putra Vol. 2 No.2 November 2021, hal 13

2. Selama masa kerja tersebut Tidak pernah dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Sedang dan atau Berat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Selama masa kerja tersebut tidak pernah mengambil cuti diluar tanggungan negara
4. Perhitungan masa kerja bagi PNS yang pernah dijatuh hukuman disiplin sedang atau berat dimulai sejak telah berakhir masa hukuman disiplin tersebut atau kembali bekerja di instansi.
5. Perhitungan masa kerja dihitung sejak pengangkatan PNS.

Bentuk- bentuk Satyalancana Karya Satya adalah berupa Medali emas untuk ASN yang mengabdikan selama 30 Tahun, Medali perak untuk ASN yang mengabdikan selama 20 Tahun, Medali perunggu untuk ASN yang mengabdikan selama 10 Tahun. Satyalancana karya satya berbentuk lingkaran yang dipinggirnya melingkar setangkai padi serta setangkai kapas seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Adapun punishment yang diterapkan pada BKPSDM Deli Serdang adalah berupa Disiplin adalah suatu cara dimana tujuannya adalah untuk membimbing cara individu berperilaku untuk menyesuaikan diri dengan perilaku yang diakui secara umum. Disiplin dicirikan sebagai demonstrasi memperkenalkan hasil yang mengerikan atau tidak diinginkan karena memainkan cara-cara tertentu dalam berperilaku.

Satu lagi klarifikasi seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara disiplin adalah bahaya disiplin dimana intinya adalah untuk bekerja pada presentasi perwakilan yang mengabaikan pedoman yang relevan dalam suatu asosiasi, khususnya dengan mengikuti pedoman yang ada dan memberikan ilustrasi kepada perwakilan yang menyalahgunakan atau disiplin dapat diartikan sebagai disiplin atau wewenang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada ASN yang bekerja selama 30 tahun namun tidak ada Satyalancana yang didapatkan selama pengabdianya tersebut disebabkan oleh kesalahan ASN itu sendiri karena tidak mengurus persyaratan ke bagian KASUBID Disiplin Dan penghargaan agar dirinya bisa mendapatkan reward berupa Satya Lancana Karya Satya.

Dengan adanya reward para pegawai merasa lebih termotivasi dalam bekerja dan merasa lebih dihargai dalam pekerjaan sehingga semangat dan kinerja pegawai tersebut meningkat, Tidak ada kendala yang dirasakan pegawai terkait pemberian reward dengan demikian pemberian reward di BKPSDM Deli Serdang berjalan dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku.

## E. PENUTUP

Berdasarkan deskripsi dari pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa punishment yang diterapkan pada BKPSDM Deli Serdang adalah berupa hukuman ringan, Hukuman sedang dan hukuman Berat dan reward yang diterapkan adalah berupa Satyalancana Karya Satya berupa Medali emas untuk ASN yang mengabdikan selama 30 Tahun, Medali perak untuk ASN yang mengabdikan selama 20 Tahun, Medali perunggu untuk ASN yang mengabdikan selama 10 Tahun.

Dengan adanya reward maka pegawai merasa lebih termotivasi dalam bekerja dan merasa lebih dihargai dalam pekerjaan sehingga semangat dan kinerja pegawai tersebut meningkat, Tidak ada kendala yang dirasakan pegawai terkait pemberian reward dengan demikian pemberian reward di BKPSDM berjalan dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

Yulianti. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pekerja Di Pt Kereta Api Indonesia (Persero).25.

Musa. (2018). Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Ramadan Salatiga .15-18.

Muqoyyarah.(2018).Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Magetan.Equilibrium.6(1). 96.

Fereshti Dan Faizal.(2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Jbti .11(1).12.

Resmin Manik.(2019).Implementasi Pemberian Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. Jurnal Jumpa.Vi.83.

Eko Septian Dymastara. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Entrepreneur Danmanajemen Sains. Vol. 1 No. 2. 161.

Silvia Anggrain. (2019). Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa Sd Negeri Kaliwiru Semarang, Mimbar Pgsd.Undiksha. 7 (3 . 222.

Muslikhah Kusuma, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia*. Sosiohumanitas. Vol. Xx (2).193.

Sumampow. (2019). Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. Jurnal Emb.7 (4). 4583.

Ismanuravita Et Al.(2021) Dampak Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Asn Di Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul. Jurnal Psikologi Wijaya Putra. 2 No(2) . 13.