

Model *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Pemerintahan Desa Ngunut

Vol 2 Issue 1
(April, 2018)

Mustika Anggraeni¹, Robby Darwis Nasution², Bambang Triono³

¹²³Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: anggraenimustikaa@gmail.com¹, bambangtri635@gmail.com^{2*}, darwisnasution69@gmail.com³

ARTICLE INFO

Article history:

Received: xxx

Revised version received: xxx

Accepted: xxx

Available online: xxx

Keywords:

Reward; Punishment; Work Motivation;

How to Cite:

APA Style 7th

ABSTRACT

Human resource management needs to be done professionally in order to create a balance between the demands of the needs and abilities. To fulfill this need, rewards are needed as a form of motivation. Motivation is a strength of resources that is a factor driving a person's behavior to do certain activities. Work motivation aims to encourage the working spirit of village officials, increase morale and job satisfaction, increase work productivity, maintain loyalty and stability of village officials, increase discipline and reduce the level of absenteeism of the device, create a good atmosphere and working relationships, increase creativity and participation, increase welfare, heightening the sense of responsibility towards their duties and the efficient use of tools and raw materials. Motivation can be done through reward and punishment, reward is a form of appreciation that can improve performance and is given in material and non-material forms. Punishment is an unpleasant consequence that is given in return of an offense that can suppress behavior in the organization given through objective consideration. This study aims to find out how the reward and punishment models in increasing work motivation in the village administration of Ngunut. This research uses descriptive qualitative research method with total sampling technique because it has a number of village officials under 100 people. Reward and punishment applied in Ngunut Village are in the form of praise, congratulations, thanksgiving, reprimands and others. In its implementation, it has run well in accordance with the Village Regulation Number 5 of 2017. However, many village officials consider that the provision of rewards is not in accordance with what they expect. Therefore, an evaluation must be carried out so that the implementation of the reward and punishment can proceed according to the Village Regulation Number 5 2017 and the hopes of village officials.

Available online at <https://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/IJGCS>
Copyright (c) 2018 by IJGCS



1. Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia disuatu organisasi perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan, tuntutan dan kemampuan organisasi. Pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional akan memberikan dampak positif, diantaranya tercapainya kinerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas organisasi. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan para sumber daya

manusia. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan sebagai bentuk motivasi (Hera, 2018).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Selain itu, motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang dapat menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia sebagai upaya yang dapat menimbulkan dorongan kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang dikehendaki (Nasrullah, 2017).

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan di antaranya mendorong semangat kerja perangkat desa, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan perangkat desa, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi perangkat, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku (Febrianti, 2014).

Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan bentuk apresiasi yang berdampak pada peningkatan kinerja, diberikan atas dasar prestasi berupa pujian, ucapan selamat, hadiah, promosi jabatan dan lain-lain dengan tujuan memotivasi perangkat desa untuk lebih berkualitas dan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas tugas yang diberikan. *Punishment* merupakan konsekuensi yang kurang menyenangkan yang diberikan oleh atasan sebagai timbal balik dari suatu pelanggaran yang dapat menekan perilaku dalam organisasi yang diberikan melalui pertimbangan yang obyektif (Astuti, 2018).

Reward dan *punishment* yang diterapkan di Desa Ngunut diatur dalam sebuah Peraturan Desa (PERDES) Nomer 5 Tahun 2017 yang mengatur tentang Pemberian Penghargaan dan Sanksi. Peraturan tersebut mengatur tentang hal-hal yang berkaitan dengan pemberian *reward* dan *punishment* seperti tujuan *reward* dan *punishment*, jenis dan bentuknya, kriteria *reward* dan *punishment* serta pelaksanaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti mengambil judul “Model *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Pemerintahan Desa Ngunut”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Model *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Pemerintahan Desa Ngunut?” *Reward* dan *punishment* berkaitan erat dengan pemberian motivasi, *reward* diharapkan menjadi cambuk bagi para perangkat desa untuk lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik sedangkan adanya *punishment* diharapkan mampu meningkatkan kesadaran para perangkat desa agar tidak melakukan atau mengulangi pelanggaran. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seperti apa model *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Pemerintahan Desa Ngunut.

2. Metode

Penelitian ini berlokasi di kantor Desa Ngunut Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan, alasan memilih lokasi tersebut dikarenakan Desa Ngunut merupakan salah satu Desa yang menerapkan Peraturan Desa mengenai penghargaan dan sanksi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah informan 14 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Desa Ngunut berdiri pada tahun 1927 dan merupakan salah satu dari 8 desa yang berada di kecamatan Bandar, Kabupaten Pacitan yang terletak kurang lebih 9 kilometer ke arah selatan dari Kecamatan Bandar. Desa Ngunut terletak pada ketinggian 800 meter diatas permukaan laut dengan luas wilayah sekitar 14,1 kilometer dan memiliki jumlah penduduk 5.516 orang dengan 1.779 kepala keluarga. Desa Ngunut dibagi menjadi 6 dusun yaitu Dusun Krajan, Tawang, Kracan,

Tugu, Bubakan dan Gampeng. *Reward* dan *punishment* yang dilaksanakan di Desa Ngunut sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang tertuang di dalam Peraturan Desa (PERDES) Nomer 5 Tahun 2017 bahwa pemberian *reward* dan *punishment* berlaku untuk semua perangkat desa yang merupakan warga negara Indonesia dengan masa kerja minimal 1 tahun, memiliki prestasi atau kinerja yang baik, tidak mendapatkan *punishment* selama tiga tahun terakhir, mampu bekerjasama dengan baik. *Punishment* diberikan apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran. *Reward* dan *punishment* dilaksanakan setiap dua tahun sekali atau kesepakatan bersama, Kepala desa melakukan musyawarah terlebih dahulu terkait perangkat desa yang berhak mendapat penghargaan, dan diserahkan secara langsung oleh kepala desa. Pemberian sanksi dilakukan langsung oleh kepala desa kepada perangkat desa yang melanggar peraturan, pemberian sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepala desa sebagai pimpinan selalu memberikan motivasi dengan cara memberikan ucapan selamat, pujian, semangat terhadap hal-hal kecil yang berhasil dicapai serta memberikan pemahaman terkait tugas dan wewenang bahwa seorang perangkat desa tidak hanya mengemban tugas dari pemerintah pusat tetapi juga aspirasi masyarakat, memberikan pemahaman bahwa perangkat desa tidak hanya dituntut pertanggungjawabannya oleh pemerintah pusat melainkan masyarakat.

Selain itu dalam hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap informan penelitian diperoleh beberapa faktor lain yang menjadi motivasi bagi perangkat desa diantaranya: dukungan keluarga, lingkungan kerja, budaya kerja, tanggung jawab, keinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi dan lain-lain. Beberapa perangkat desa beranggapan bahwa *reward* dan *punishment* yang diberikan sudah sesuai namun sebagian lagi beranggapan bahwa *reward* dan *punishment* belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

4. Kesimpulan

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *reward* dan *punishment* perangkat desa menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya, berusaha untuk tidak melakukan dan mengulangi pelanggaran sesuai dengan tujuan dari Peraturan Desa (PERDES) Nomer 5 Tahun 2017. Selain pemberian penghargaan, Syaifudin Azwar dalam bukunya yang berjudul Sikap Manusia (Perilaku dan Pengukurannya) mengatakan bahwa ada enam faktor yang dapat membentuk perilaku yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan agama, faktor emosional. Selain faktor yang disebutkan beberapa perangkat desa menjadikan keluarga, lingkungan kerja, budaya kerja, tanggung jawab, keinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi motivasi dalam bekerja.

Clara Tampubolon mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Motivasi dalam bekerja dapat melalui lingkungan kerja di mana perangkat desa membutuhkan fasilitas yang memadai serta suasana yang kondusif karena hal tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku yang akan mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal dapat dilihat melalui keinginan semua perangkat desa untuk meningkatkan kinerja dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dengan tujuan untuk mendapatkan kepuasan diri, meningkatkan kualitas diri serta memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang tertuang dalam Peraturan Desa Nomer 5 Tahun 2017. Namun beberapa perangkat desa menilai bahwa *reward* yang diberikan belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan untuk itu perlu dilakukan evaluasi agar nantinya pelaksanaan *reward* dan *punishment* dapat berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas peneliti merekomendasikan beberapa saran yang bersifat membangun dan menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa agar lebih baik kedepannya yaitu sebagai berikut : Bagi Desa Ngunut Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan yang menerapkan Peraturan Desa Nomer 5 Tahun 2017 diharapkan untuk lebih mengawasi dan memaksimalkan penerapan *reward* dan *punishment* sesuai dengan Peraturan Desa Nomer 5 Tahun 2017, untuk memotivasi peerangkat desa agar lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi perangkat di Desa Ngunut Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan *reward* dan menghindari *punishment* dan tidak menjadikan *reward* sebagai motivasi utama dalam meningkatkan kinerja, tetapi pelayanan publik lah yang seharusnya dijadikan motivasi untuk bekerja.

Acknowledgment

Terimakasih kepada Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP, Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah mendukung pengerjaan artikel ini hingga selesai.

References

- Abdullah, K. (2002). Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Konsep Good Governance. *Jurnal Meritokrasi*, 65.
- Ahmadi, F. (2012, April Sabtu). Retrieved from <https://www.kompasiana.com/pengetahuan/5510193e813311ae33bc62df/manfaat-mempelajari-ilmu-pendidikan>
- Angelo Kinicki, R. K. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hills Companies.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asa'ad. (2009). *Psikologi Industri, (Edisi Kedua, Volume Empat)*. Yogyakarta: Liberty.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. 2.
- Astuti, W. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan, (August).
- Azwar, S. (1995). *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT . Panin Bank Tbk . Area Mikro Jombang), 12(1), 1–9.
- Hera, W. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening, 2(1), 44–57.
- Moloeng, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasrullah, M. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206–211.

Notoadmodjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Permatasari, J. A. (2015). Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang), 25(1).

Tampubolon, C. (2016). Faktor-Faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi*, 23.

Undang-Undang 23 Th 2014. (N.D.).

Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. (N.D.).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. (N.D.).

UU Nomer 5 Tahun 2014. (n.d.).

Peraturan Desa Noer 5 Tahun 2017 Tentang Pemberian Penghargaan Dan Sanksi