

# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara  
(Adrian Tawai)

Analisis Koordinasi Dan Iklim Kerja Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga  
(Ani Heryani)

Karakteristik Struktur Organisasi Dan Perilaku Kerja Pegawai Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara)  
(Jamal)

Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan  
(Malik)

Partisipasi Publik Dalam Program Bantuan Listrik Pedesaan Masyarakat Kabupaten Mesuji  
(Refly Setiawan)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat Dalam Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Di Kota Kendari  
(Rola Pola Anto)

Kapabilitas Sumberdaya Manusia Pada Organisasi Publik Pemberi Layanan Dasar Di Kabupaten Waykanan  
(Yadi Lustiadi)



# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 3 Desember 2017

### **Pembina**

Dr.Ir. M. Yusuf S.Barusman, MBA

### **Penanggung Jawab**

Dr.Yadi Lustiadi, M.Si

### **Ketua Penyunting**

Dr. Malik, M.Si

### **Penyunting Ahli**

Prof.Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr.Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr.Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

### **Penyunting Pelaksana**

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

### **Tata Usaha**

Winda, SE

### **Penerbit**

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

### **Alamat Redaksi**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No.89 Labuhan Ratu- Bandar Lampung 35142

Telp:(0721) 789825, Fax:(0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 3 DESEMBER 2017

### DAFTAR ISI

Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara	1-23
<b>Adrian Tawai</b>	
Analisis Koordinasi Dan Iklim Kerja Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga	24-38
<b>Ani Heryani</b>	
Karakteristik Struktur Organisasi Dan Perilaku Kerja Pegawai Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara)	39-65
<b>Jamal</b>	
Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan	66-81
<b>Malik</b>	
Partisipasi Publik Dalam Program Bantuan Listrik Pedesaan Masyarakat Kabupaten Mesuji	82-92
<b>Refly Setiawan</b>	
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat Dalam Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Di Kota Kendari	93-105
<b>Rola Pola Anto</b>	
Kapabilitas Sumberdaya Manusia Pada Organisasi Publik Pemberi Layanan Dasar Di Kabupaten Waykanan	106-116
<b>Yadi Lustiadi</b>	

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN  
DESA (BPMPD) PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Oleh:

**ADRIAN TAWAI, PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS HALU OLEO**

---

**ABSTRACT**

*The Influence of Reward and Discipline on Employee Performance of Community Empowerment and Village Government (BPMPD) of Southeast Sulawesi Province. Graduate Study Program of Post-Graduate Development of Halu Oleo University.*

*The population in this study are all civil servants (PNS) within the scope of the Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) Southeast Sulawesi Province except the head of agency (Head of Body), which amounted to 98 people and the research is census so no sample process .*

*The results showed that: 1). Giving Reward affect the performance of Employees at the Community Empowerment Agency and Village Government (BPMPD) Southeast Sulawesi Province. ; 2) Discipline affects employee performance at Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) Southeast Sulawesi Province, and 3). Reward and discipline simultaneously affect the performance of employees at the Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) Southeast Sulawesi Province.*

*Keywords ; Reward, Discipline, Performance*

**A. PENDAHULUAN**

Peran sumber daya aparatur merupakan unsur yang sangat penting dalam keberlangsungan kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Di tanah air, peran tersebut merupakan domain Pegawai Negeri Sipil. Sorotan utama mengenai terciptanya *good and clean governance* menjadikan peran Pegawai Negeri Sipil perlu

mendapat perhatian yang cukup serius. Pembenahan terhadap Pegawai Negeri Sipil haruslah menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis. Pemberian *reward* kepada pegawai akan memberikan motivasi kepada pegawai / karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja yang imbasnya akan berdampak pada kinerja organisasi

secara keseluruhan. Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara dilihat dari 7 Sasaran Strategis yang harus diwujudkan yaitu 1) Terselenggaranya pelaksanaan administrasi perkantoran dan tersedianya sarana prasarana kantor secara efektif dan efisien, 2) Terselenggaranya pemerintahan desa/kelurahan yang efektif dan efisien, 3) Meningkatnya ekonomi masyarakat desa/kelurahan, 4) Terciptanya pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga, 5) Teraktualisasinya nilai-nilai adat dan budaya lokal di masyarakat, 6) Meningkatnya penggunaan teknologi tepat guna di Masyarakat dan 7) Mempercepat penataan lembaga kemasyarakatan (Laporan Kinerja BPMPD Prov. Sulawesi Tenggara Tahun 2014/2015). Pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) yang tepat berupa gaji pokok yang memadai serta tunjangan penghasilan (TPP) yang layak dan Disiplin yang dimiliki oleh pegawai diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas memberikan motivasi bagi penulis untuk mengambil penelitian dengan judul: "Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara".

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian tersebut,

maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara?
2. Apakah Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara?
3. Apakah pemberian reward dan Disiplin pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara ?

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pemberian reward terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Disiplin Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara.

3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pemberian reward dan Disiplin pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara.

## B. TINJAUAN TEORITIS

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat atau pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mahsun : 2006).

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik (*feedback*) dalam upaya mencapai keberhasilan di masa yang akan datang.

Proses pemberian *reward* secara keseluruhan untuk mensupport strategi yang dijalankan oleh suatu organisasi serta mampu membantu menghasilkan pegawai (karyawan) yang memiliki kinerja yang baik (Retnowati : 2001). Semakin baik disiplin pegawai (karyawan) maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapainya, begitupun sebaliknya tanpa disiplin pegawai (karyawan) maka akan sangat sulitlah bagi suatu organisasi mencapai hasil yang

optimal dikarenakan rendahnya kinerja pegawai yang dihasilkannya (Hasibuan : 2004) Kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan hubungan variabel independen yang terdiri dari variabel *reward* dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai.

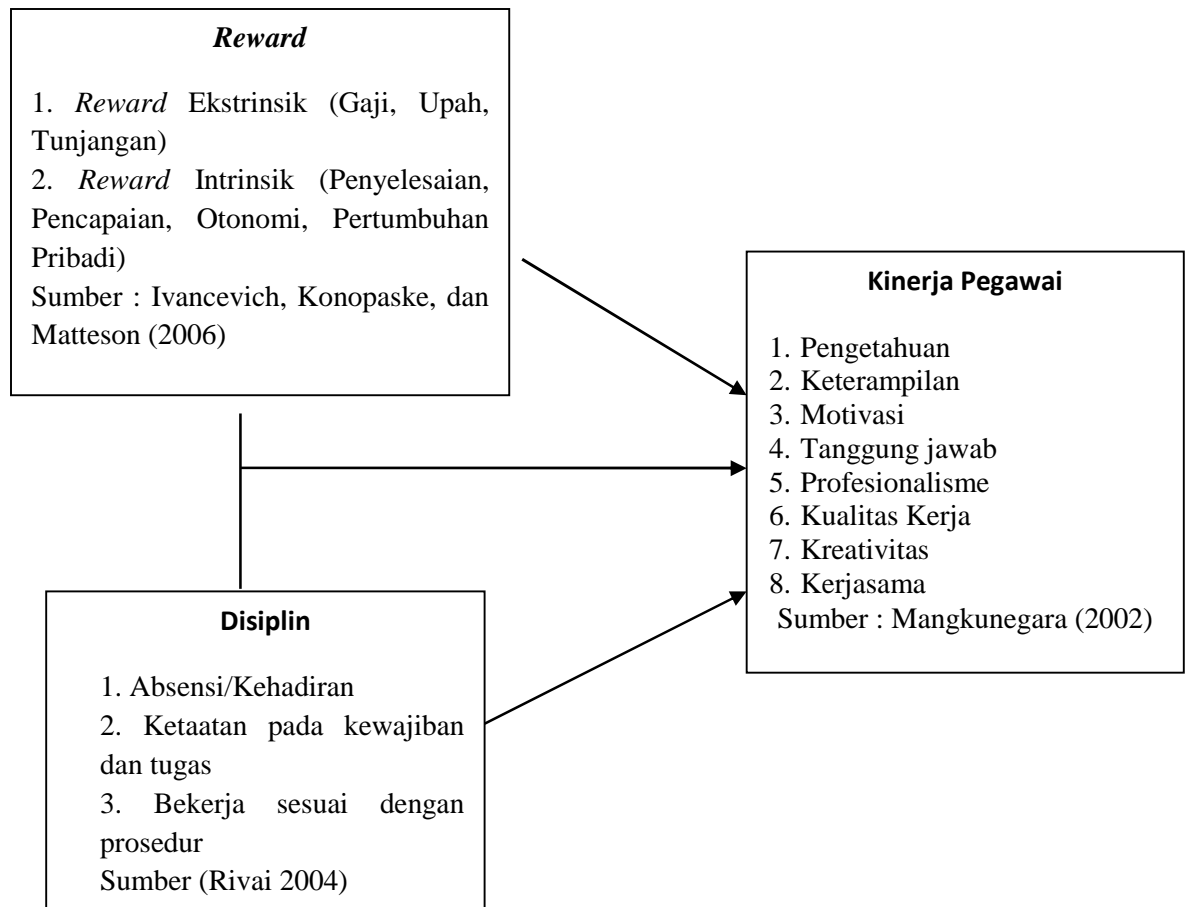
*reward* yang didefinisikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalanmana diperuntukkan memenuhi kebutuhan bagi dirinya dan keluarganya. Sistem *reward* berpotensi sebagai salah satu sarana terpentingdalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Dalam konteks penelitian ini, variabel disiplin kerja pegawai terdiri atas 2 (dua) indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006,) yaitu: *reward ekstrinsik dan reward intrinsik*.

**Disiplin** merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala

peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja para pegawainya. Dalam konteks penelitian ini, variabel disiplin kerja pegawai terdiri atas 3 (tiga) indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2004) yaitu: (1) Absensi/kehadiran, (2) Ketaatan pada kewajiban dan tugas, dan (3) Bekerja sesuai dengan prosedur.

Selanjutnya, konsep kinerja pegawai menggunakan 8 (delapan) dimensi pengukuran kinerja yang diadopsi dari Mangkunegara (2002) yaitu: 1). Pengetahuan (Pengetahuan pegawai dalam

menguasai pekerjaan) 2). Keterampilan (Keterampilan dalam penggunaan teknologi atau peralatan kantor); 3). Motivasi (Adanya semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan) ; 4). Tanggung jawab (Adanya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan); 5). Profesionalisme (Dapat membedakan masalah pribadi dalam melaksanakan tugas), 6) Kualitas Kerja (Ketepatan waktu dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan) ; 7) Kreativitas (Adanya saran atau ide yang bisa disampaikan) dan 8) Kerjasama (Terbinanya hubungan baik sesama rekan kerja).



### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survei / pengamatan langsung dilapangan dengan maksud untuk mengkonfirmasi prediksi yang dibuat dan menjelaskan berdasarkan fakta atau keadaan di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara dari bulan Maret 2016-April 2016. Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kemudahan dalam pencarian data dan informasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada dalam lingkup Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara terkecuali pimpinan instansi (Kepala Badan), yang berjumlah 98 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka penelitian ini bersifat sensus (Sekaran, 2006). Dengan demikian maka proses perhitungan sampel tidak perlu dilakukan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau stastika (Anggoro : 2009) Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer dan Data sekunder. melakukan pengumpulan data atau informasi sebagai bahan

penelitian melalui cara-cara, 1. Kuesioner,2 Wawancara, 3. Dokumentasi.

### D. HASIL PENELITIAN DAN

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat., hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil pertanyaan yang diajukan terhadap 98 pegawai mengenai indikator variabel *reward* dihasilkan jawaban yang selanjutnya akan dianalisis melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Gaji yang diterima sudah layak  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa gaji yang mereka terima sudah layak yaitu sebesar 91.8%. Artinya secara umum responden menganggap bahwa mereka sudah puas dengan gaji yang mereka terima setiap bulan.



Salah satu bentuk *reward* menurut teori yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) adalah gaji. Dengan hasil analisis pada jawaban responden memperlihatkan bahwa mayoritas para responden menganggap bahwa kantor tempat mereka bekerja telah memberikan *reward* yang layak dalam hal ini Gaji.

2. Gaji yang diterima sesuai beban kerja  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja sebesar 90.8%. Artinya secara umum responden menganggap bahwa mereka merasa bahwa beban kerja mereka di kantor layak dengan gaji yang mereka terima.  
Seperti pada indicator pertama, gaji merupakan salah satu bentuk *reward*. Dari persepsi yang ditunjukkan pada

jawaban kuisioner memperlihatkan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai sehingga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Patten dalam Lako (2004) yang menyebutkan salah satu criteria yang harus dipenuhi agar pemberian *reward* efektif adalah adil yang berarti setiap orang yang diberikan *reward* hendaknya disesuaikan atau selaras dengan usaha dan kemampuan yang diberikan kepada organisasi (perusahaan).

3. Tunjangan setiap bulan sudah sepenuhnya adil dengan kinerja  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa tunjangan (TPP) yang mereka terima setiap bulannya sudah sesuai dengan kinerja mereka selama bekerja selama sebulan yaitu sebesar 89,8%. Artinya secara umum responden menganggap bahwa

tunjangan (TPP) yang diterima adil dengan kinerja yang telah dilakukan.

Salah satu bentuk *reward* lainnya menurut teori yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006,) adalah tunjangan. Seperti halnya *indicator* kedua, perasaan bahwa jumlah tunjangan per bulan (dalam hal ini TPP) sudah sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai.

4. Atasan telah memberikan perlakuan yang adil. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa atasan telah memberikan perlakuan yang adil yaitu sebesar 73.5%. Namun terdapat pula responden sebesar 26.5 % menganggap bahwa atasan belum memberikan sepenuhnya perlakuan yang adil kepada semua pegawai (karyawan). Secara

umum, para responden menganggap bahwa mereka telah mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan.

Teori yang dikemukakan oleh Patten dalam Lako (2004) menyebutkan bahwa salah satu criteria yang harus dipenuhi agar pemberian *reward* efektif adalah dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerjanya. Dengan perasaan bahwa atasan telah berlaku adil kepada seluruh pegawai maka secara tidak langsung akan menimbulkan perasaan senang dan memotivasi para pegawai untuk bekerja memberikan hasil kerja mereka yang terbaik dan hal ini bisa dilihat dari persepsi yang diberikan oleh responden penelitian ini.

5. Promosi jabatan karena hasil kerja yang dilakukan. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menganggap bahwa promosi jabatan yang diberikan karena hasil pekerjaan yang telah dilakukan yaitu sebesar 76,5%. Namun terdapat pula responden sebesar 23,5 % yang masih merasa bahwa tidak ada kaitan langsung promosi jabatan dengan hasil kinerja yang ada. Secara umum, para responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa promosi jabatan yang terjadi dikarenakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

6. Merasa puas bila telah menyelesaikan pekerjaan  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa mereka merasa puas bila telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yaitu sebesar 81.6%. Namun terdapat pula responden sebesar 18.4 % yang tidak menganggap bahwa terdapat kepuasan bila telah menyelesaikan pekerjaan. Secara umum, para responden

dalam penelitian ini merasa puas bila telah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Hasil dari jawaban persepsi responden penelitian ini menegaskan teori yang dikembangkan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) bahwa salah satu bentuk kategori *reward* adalah *intrinsic* dimana salah satu *indicator* dalam *reward* *intrinsic* adalah perasaan puas bila telah menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini terlihat bahwa mayoritas pegawai di lingkup BPMPD Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai responden menganggap bahwa kepuasan jika telah menyelesaikan beban tugas adalah suatu bentuk *reward*.

7. Pencapaian kerja adalah *reward*  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa

mereka merasa bahwa pencapaian kerja adalah *reward* kepada diri mereka yaitu sebesar 91.8%. Artinya secara umum para responden menilai bahwa apa yang telah dicapai dalam bekerja adalah *reward*.

Hal ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) bahwa salah satu bentuk kategori *reward* adalah *intrinsic* dimana salah satu indikator dalam *reward* *intrinsic* adalah *Achievement* atau pencapaian merupakan bentuk penghargaan yang akan muncul dari diri sendiri. Mayoritas responden penelitian ini menganggap bahwa pencapaian kerja yang mereka kerjakan adalah bentuk *reward* untuk mereka yang berasal dari diri mereka sendiri.

8. Kebebasan dalam bekerja adalah penghargaan. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden (80.9%)

menganggap bahwa mereka menyatakan kebebasan dalam bekerja adalah sebuah penghargaan bagi diri mereka. Artinya secara umum para responden menilai bahwa secara umum, kebebasan dalam bekerja merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh institusi dan atasan mereka.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) bahwa salah satu bentuk kategori *reward* adalah *intrinsic* dimana salah satu indikator dalam *reward* *intrinsic* adalah Otonomi yaitu suatu perasaan yang dihasilkan ketika mereka diberikan kebebasan dalam bekerja untuk mencapai sesuatu. Tidak dapat disangkal banyak pimpinan dan atasan terlalu banyak memberikan batasan tentang apa yang hendak dikerjakan dan tidak boleh dikerjakan sehingga memberikan ruang gerak yang sempit bagi staff dan

bawahan untuk berkreasi dan berinovasi dalam bekerja sehingga hasil atau kinerja yang tercipta tidak optimal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa para responden merasa pimpinan mereka memberikan mereka ruang untuk berpikir dan berkreasi dalam bekerja sehingga memberikan kesempatan besar bagi para staff untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Wawancara yang dilakukan dengan informan Drs. Muhammad Arfah (Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara) menyatakan bahwa *reward* akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor BPMPD Sulawesi Tenggara. Tentu saja *reward* yang pantas dan layak serta adil kepada para staff akan memicu mereka untuk berprestasi lebih giat. Secara institusional dari lingkup Pemprov Sulawesi Tenggara, kita sudah punya TPP

yang dibayar tiap bulannya. Nah disitu kan ada aspek-aspek apa yang dinilai sehingga akan terlihat nominalnya di pembayaran. Semakin giat serta mematuhi semua indicator dalam TPP, besaran TPP mereka juga akan besar, sebaliknya semakin malas, nominal TPP nya kecil juga. Sampai sekarang, saya belum pernah menghukum sampai penundaaan gaji berkala atau penurunan pangkat. Jadi menurut saya belum ada pegawai yang punya catatan buruk yang pernah saya tangani. (Wawancara tanggal 20 Mei 2016)

Sedangkan wawancara yang dilakukan dengan informan Ir. Hj. Sakinah Yunus (Sekretaris Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara) menyatakan bahwa *reward* akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor BPMPD Sulawesi Tenggara. Menurut saya, pemberian TPP akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut saya dimulai dari menghargai jam apel pagi. Walau belum tentu bisa efektif 100 persen. Tapi secara keseluruhan, terdapat perubahan

kinerja pegawai di semua SKPD lingkup Pemprov termasuk BPMPD jika dikaitkan dengan pemberian TPP. (Wawancara tanggal 20 Mei 2016)

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian serta hasil jawaban atas kuisioner yang dibagikan kepada para pegawai di lingkup Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara sesuai dan konsisten dengan beberapa teori yang diajukan dalam penelitian ini antara lain yang dikemukakan oleh Tohardi (2002) yang menyatakan bahwa *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Juga teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Hasil pengujian hipotesis (H1) yang dilakukan juga mampu membuktikan terdapat pengaruh antara *reward* terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil

perhitungan diperoleh pengaruh *reward* terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi 0,016 yang berarti dibawah nilai sig 0,05 yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dinyatakan terdapat pengaruh *reward* terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis statistik pada tabel diatas menggambarkan terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai. Artinya sistem *reward* yang dijalankan atau dilakukan di suatu organisasi akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sehingga perlu kiranya sistem *reward* dalam suatu organisasi disusun secara efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2003) bahwa:” Program *reward* bagi suatu organisasi merupakan hal yang penting karena mencerminkan upaya suatu organisasi untuk dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu *reward* terkadang dijadikan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Oleh karenanya, *reward* yang dapat mempengaruhi organisasi dan pegawai (karyawannya) perlu disusun dalam satu kesatuan sistem yang efektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mangarissan Sinaga (2008), Zulkifli Akbar (2009) dan Donny Prakarsa Utama (2010) yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh variabel Program *reward* terhadap Kinerja pegawai (karyawan).

Selanjutnya dari pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja bisa dilihat terlebih dahulu dari jawaban persepsi 98 responden yang selanjutnya dapat dianalisis melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Datang di kantor tepat waktu

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa hanya sebagian responden sependapat bahwa datang di kantor tepat waktu adalah bentuk disiplin (21.5 %). Hal ini berarti bahwa tingkat disiplin pegawai di BPMPD mengenai datang di kantor masih perlu ditingkatkan lagi.

Hasil yang didapat dari persepsi responden penelitian ini menegaskan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang menyatakan beberapa indikator yang akan dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai diantaranya adalah ketegasan dan sanksi hukuman. Jika sanksi hukuman dirasakan ringan dan mudah dilanggar maka sikap perilaku

indisipliner pada pegawai akan semakin besar dan sebaliknya jika sanksi hukuman berat maka akan mengurangi sikap indisipliner pegawai. Begitupun dengan ketegasan yang diberikan oleh pimpinan akan membuat pimpinan akan disegani dan diakui

kepemimpinannya oleh bawahan. Persepsi yang dikemukakan oleh responden menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah dalam bentuk tidak datang di kantor tepat waktu dipengaruhi oleh sanksi hukuman yang terlalu ringan dan juga ketegasan pimpinan yang belum maksimal.

2. Pulang kantor tepat waktu

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas responden sependapat bahwa pulang kantor tepat waktu adalah bentuk disiplin (62.3 %). Hal ini tingkat disiplin pegawai mengenai kedisiplinan pulang kantor tepat waktu masih perlu ditingkatkan lagi.

Hasil persepsi yang dihasilkan responden ini pada indicator kedua variabel disiplin sedikit berbeda dengan hasil persepsi pada indicator pertama variabel disiplin. Hal ini terjadi dikarenakan di absensi pulang, pimpinan selalu menyempatkan hadir. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang menyatakan beberapa indikator yang akan dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai diantaranya waskat (pengawasan melekat). Tidak dapat disangkal kehadiran atasan atau pimpinan sedikit banyak akan mampu mendisiplinkan staff/bawahan dimana dalam hal ini kehadiran pimpinan di apel sore yang disertai absensi sore hari menjelang pulang kantor akan membuat pegawai yang tidak disiplin merasa terpaksa untuk harus sekedar hadir untuk mengikuti apel sore dan pulang kantor tepat waktu.

3. Selalu mengikuti instruksi atasan dalam bekerja  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian responden sependapat bahwa selalu mengikuti instruksi atasan dalam bekerja sebagai bentuk disiplin (71.4 %). Hal ini menunjukkan disiplin pegawai dalam mengikuti instruksi atasan dalam bekerja sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan lagi.
4. Tidak pernah keluar kantor tanpa minta izin dari atasan  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian responden sependapat bahwa tidak pernah keluar kantor tanpa mendapat izin dari atasan adalah bentuk disiplin (68.3 %). Hal ini menunjukkan disiplin pegawai dalam hal tidak pernah keluar kantor tanpa mendapat izin dari atasan masih perlu ditingkatkan lagi.  
Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saydam (2000) yang



menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Aturan yang berlaku di tiap kantor pemerintah bahwa staff tidak boleh meninggalkan kantor tanpa memberitahukan kepada pimpinan kemana dan maksud tujuan keluar kantor sehingga hal ini sudah menjadi norma dan aturan tidak tertulis yang harus dipahami dengan keras oleh masing-masing pegawai.

5. Memahami dan mentaati tata tertib kantor yang berlaku. Dari data yang diperoleh menunjukkan mayoritas responden sependapat bahwa memahami dan mentaati tata tertib kantor yang berlaku adalah bentuk disiplin (71.4 %). Hal ini menunjukkan disiplin pegawai dalam hal memahami dan mentaati tata tertib kantor yang berlaku sudah baik dan masih perlu ditingkatkan lagi.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang menyebutkan salah satu pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan disiplin preventif yang akan mendorong para pekerja untuk mematuhi dan mengikuti norma dan aturan yang berlaku sehingga tidak terjadi penyelewangan. Hasil persepsi yang didapat dari responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyadari bahwa mereka mempunyai kewajiban untuk mentaati tata tertib kantor yang berlaku karena mereka bagian dari kantor tersebut, dimana hal ini merupakan hasil dari pembentukan disiplin preventif.

6. Selalu memelihara dan menjaga alat-alat kantor. Dari data yang diperoleh menunjukkan mayoritas responden sependapat selalu memelihara dan menjaga alat-alat kantor adalah bentuk disiplin (75.5 %). Hal

ini menunjukkan disiplin pegawai dalam hal selalu memelihara dan menjaga alat-alat kantor sudah baik dan masih perlu ditingkatkan lagi.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang menyebutkan salah satu pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan disiplin preventif yang akan mendorong para pekerja untuk mematuhi dan mengikuti norma dan aturan yang berlaku sehingga tidak terjadi penyelewangan. Hasil persepsi yang didapat dari responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyadari bahwa sudah bagian kewajiban mereka untuk memelihara alat-alat kantor yang diamankan kepada mereka karena ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan pada alat-alat kantor maka yang rugi adalah kantor dan mereka sendiri sehingga muncul kesadaran mereka untuk menjaga dengan baik alat-alat kantor yang

diamanahkan kepada mereka. Kesadaran ini merupakan hasil dari pembentukan disiplin preventif.

7. Selalu melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab  
Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian responden sependapat selalu melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab adalah bentuk disiplin. (22.4 %). Hal ini menunjukkan disiplin pegawai dalam hal selalu melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi. Hasil dari persepsi responden menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai untuk selalu melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masih lemah dimana dipengaruhi oleh banyak faktor. Teori yang dikemukakan oleh Saydam (2000) menyebutkan beberapa faktor tersebut ada tidaknya keteladanan dari pimpinan, ada

tidaknya aturan yang bisa dijadikan pegangan dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor tersebut bisa saja berdiri sendiri atau berakumulasi menciptakan sikap indisipliner para pegawai. Beberapa faktor ini juga ditengarai terjadi di tempat penelitian ini yang berakumulasi menciptakan sikap indisipliner sebagian pegawai sehingga perlu dicarikan jalan keluarnya sehingga bisa meminimalkan sikap indisipliner para pegawai. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Drs. Muhammad Arfah (Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara) menyatakan bahwa disiplin pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor BPMPD Sulawesi Tenggara. Tentu saja ada hubungannya. Disiplin

yang baik dari pegawai menyebabkan yang bersangkutan akan menghargai tupoksi yang dia miliki. Tupoksi itu seperti beban yang harus diselesaikan. Tidak akan tenang beliaunya jika tidak mampu menyelesaikan tupoksinya hari itu sebelum pulang kantor. (Wawancara tanggal 20 Mei 2016)

Hasil wawancara dengan informan serta jawaban yang diberikan oleh pegawai di lingkup Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara menguatkan beberapa teori tentang disiplin yang diajukan dalam penelitian ini, antara lain teori yang diajukan oleh Mondy dan Noe dalam Utama (2010) yang menyatakan bahwa *The organization benefits from developing and implementing effective disciplinary policies. Without healthy state of discipline,*

*organization's effectiveness may be severely limited.* Tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi.

Serta teori yang diajukan oleh Sastrohadiwiryono (2003) yang menyebutkan Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah nilai sig 0,05 yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dinyatakan terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis statistik pada tabel diatas menggambarkan

terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fathoni dalam Yunus (2014) yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku di suatu tempat atau organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008), Ikhwanisyah (2009), Enni Susianti (2011) dan Donny Prakarsa Utama (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin terhadap Kinerja pegawai (karyawan).

Secara lebih terperinci, jawaban dari 98 orang pegawai (responden) terhadap pertanyaan dalam variabel kinerja pegawai selanjutnya dianalisis melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Menguasai pekerjaan yang diberikan berkat pengetahuan yang dimiliki  
Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa berkat pengetahuan yang mereka miliki menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 90,9 %. Artinya secara umum responden menganggap bahwa

kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah pengetahuan yang mereka miliki.

Hasil persepsi responden penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2. Terampil dalam menggunakan peralatan dan teknologi dalam bekerja. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap berkat keterampilan dalam menggunakan peralatan dan teknologi dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 85,7 %. Artinya secara umum responden menganggap bahwa kinerja mereka baik

dimana salah satu penyebabnya adalah keterampilan dalam menggunakan peralatan dan teknologi.

Hasil persepsi responden penelitian ini mendukung teori yang digagas oleh Simanjuntak (2005) yang menyatakan bahwa sarana pendukung seperti teknologi mampu mendongkrak kinerja pegawai, namun tentu saja teknologi yang canggih tidak akan berjalan jika tidak didukung pegawai yang berkompeten seperti pada indikator pertama variabel kinerja.

3. Memiliki motivasi dalam bekerja. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat motivasi yang tinggi dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 64.3 %. Artinya secara umum responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi.

4. Sserius dalam bekerja  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat tingkat keseriusan dalam bekerja dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 57,1 %. Artinya secara umum responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah keseriusan dalam bekerja.
5. Mmengesampingkan urusan pribadi ketika bekerja  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat kemampuan mengesampingkan urusan pribadi ketika bekerja akan dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 87,8 %. Artinya secara umum responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah kemampuan mengesampingkan urusan pribadi ketika bekerja.
6. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat rasa tanggung jawab yang besar akan dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 85.8 %. Artinya secara umum responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah rasa tanggung jawab yang besar.
7. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan akan dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 42,9 %. Artinya sebagian responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah berusaha mengerjakan

- pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan.
8. Mengeluarkan ide-ide dalam memecahkan masalah  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat mampu mengeluarkan ide-ide dalam pemecahan masalah akan dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 72,4 %. Artinya sebagian responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah mampu mengeluarkan ide-ide dalam pemecahan masalah.
9. Mampu bekerjasama dengan tim  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat mampu bekerjasama dalam tim ketika bekerja akan dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 55,1 %. Artinya sebagian responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah bahwa mampu bekerjasama dengan orang lain ketika bekerja.
10. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat mampu bekerjasama dengan orang lain ketika bekerja akan dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 55,1 %. Artinya sebagian responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah bahwa mampu bekerjasama dengan orang lain ketika bekerja.
11. Bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan  
 Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bersedia membantu rekan rekan yang membutuhkan akan dapat menunjang pekerjaan mereka yaitu sebanyak 83,7 %. Artinya sebagian

responden menganggap bahwa kinerja mereka baik dimana salah satu penyebabnya adalah bahwa bersedia membantu rekan rekan yang membutuhkan.

Wawancara dengan informan La Teni, SH (Kasubag Kepegawaian Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara) menyatakan bahwa kinerja pegawai di kantor BPMPD Sulawesi Tenggara dipengaruhi

Banyak faktor. Motivasi kerja dari pegawai, tingkat kedisiplinan yang baik, lingkungan kerja yang mendukung para pegawai berprestasi, serta *reward* yang memadai dan punishment yang tepat sasaran. (Wawancara tanggal 20 Mei 2016)

Sedangkan wawancara yang dilakukan dengan informan Ir. Hj. Sakinah Yunus (Sekretaris Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara) menyatakan bahwa kinerja pegawai di kantor BPMPD Sulawesi Tenggara dipengaruhi

Tentu saja banyak. Tapi menurut saya, faktor *reward* akan sangat besar pengaruhnya kinerja pegawai, hal itu yang saya amati di kantor ini. *Reward* dalam bentuk TPP ini secara tidak langsung mempengaruhi tingkat disiplin pegawai (absen sudah

semakin baik) yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang bisa dihasilkan oleh pegawai. (Wawancara tanggal 20 Mei 2016)

Dari hasil wawancara terhadap informan penelitian ini menyatakan kinerja banyak dipengaruhi oleh beberapa factor termasuk factor dari *reward* dan disiplin. Hal itu diperkuat dengan jawaban-jawaban dari kuisioner mengenai indicator variabel kinerja dimana secara keseluruhan, kinerja pegawai di lingkup Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara memperlihatkan hasil yang baik.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh variabel *reward* dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai terhadap kesejahteraan keluarga. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh *reward* dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah nilai sig 0,05 yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dinyatakan terdapat pengaruh *reward* dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Donny Prakarsa Utama (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel *reward* dan



disiplin secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Pemberian *Reward* dan Disiplin pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tenggara.

### **Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan maka, saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terhadap aspek pemberian *Reward*, atasan hendaknya memberikan penghargaan (apresiasi) yang hanya

didasarkan pada kinerja masing-masing pegawai.

2. Terhadap aspek disiplin pegawai, atasan hendaknya memperhatikan untuk terus menerus melakukan sosialisasi kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku di organisasi serta meningkatkan kualitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing.
3. Terhadap aspek kinerja, atasan diharapkan mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawai serta menegakkan aturan *reward* dan *punishment* yang berdasarkan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulloh, 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana,

- Universitas Diponegoro Semarang.
- Akbar, Zulkifli. 2009. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi, sistem reward, pengalaman dan motivasi auditor terhadap kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*. Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Amin, Ayu Novita. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Anggoro, 2009. *Metode Penelitian*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian*. Rinela Cipta. Jakarta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel, 2000, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.
- Cecilia, Engko dan Gudono. 2007. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan dan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Editor*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 11(2): 105-124.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali, Jakarta.
- Dressler, Gerry, 2004. *Human Resource Management* Edisi 7 Jilid I. Alih Bahasa Benyamin Molan. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

ISSN : 2443-1214

**e-JKPP**

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 3 Desember 2017

**Diterbitkan Oleh :**  
**Program Pascasarjana**  
**Magister Ilmu Administrasi**  
**Universitas Bandar Lampung**

