



Evaluasi Penerapan *Reward* dan *Punishment* Sistem Terhadap Disiplin Kerja Staf di Lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe

Evaluation of the Implementation of the Reward and Punishment System on Staff Work Discipline within the Anggaberu District, Konawe Regency

Nerwanto¹, Muh. Irfan Rama², Muh. Kevin Mufly³

Universitas Lakidende Unaaha

Email: anenklaugi@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 04-09-2026

Revised : 06-09-2026

Accepted : 08-09-2026

Published : 10-09-2026

Abstract

This study aims to evaluate the implementation of the reward and punishment system and its effect on staff work discipline in the Anggaberu District Office, Konawe Regency. This research employed a qualitative method with a descriptive approach, using data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The informants consisted of the District Head, the District Secretary, and staff members. The focus of the study includes the planning system, the implementation of the reward and punishment system, the results of implementation, as well as supporting and inhibiting factors. The results show that the reward and punishment system has been implemented but has not yet been carried out optimally and in a structured manner, remains informal, and places greater emphasis on punishment than reward. The implementation of the system has a positive effect on staff work discipline, particularly in terms of attendance and compliance with working hours, but has not been able to significantly increase staff work motivation. Therefore, it is necessary to develop written guidelines, implement a balanced and consistent reward and punishment system, and strengthen administrative systems to improve staff work discipline sustainably

Keywords: *reward, punishment, work discipline*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan sistem reward dan punishment serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja staf di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, dan staf. Fokus penelitian meliputi sistem perencanaan, pelaksanaan sistem reward dan punishment, hasil penerapan, serta faktor pendukung dan penghambat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem reward dan punishment telah dilaksanakan namun belum berjalan secara optimal dan terstruktur, masih bersifat informal, serta lebih menekankan pada punishment dibandingkan reward. Penerapan sistem tersebut berpengaruh positif terhadap disiplin kerja staf, terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, namun belum mampu meningkatkan motivasi kerja staf secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan penyusunan pedoman tertulis, penerapan reward dan punishment yang seimbang dan konsisten, serta penguatan sistem administrasi agar disiplin kerja staf dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata kunci: *reward, punishment, disiplin kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan terbesar dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia adalah mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berdisiplin tinggi. Disiplin kerja aparatur



sipil negara (ASN) menjadi faktor fundamental dalam meningkatkan efektivitas birokrasi dan mutu pelayanan publik. Disiplin bukan hanya cerminan ketaatan terhadap peraturan, melainkan juga wujud tanggung jawab moral terhadap amanah pelayanan kepada masyarakat. Karena itu, pengelolaan kedisiplinan ASN memerlukan sistem pembinaan yang terencana, terukur, dan konsisten agar setiap pegawai memiliki motivasi kerja serta perilaku sesuai dengan tujuan organisasi publik (Sedarmayanti, 2021).

Dalam kerangka administrasi publik modern, salah satu mekanisme penting yang digunakan untuk mengatur perilaku pegawai dan membangun kedisiplinan adalah **sistem reward dan punishment**. Sistem ini berfungsi sebagai instrumen manajerial untuk mengontrol, mengarahkan, dan memperkuat perilaku organisasi, sehingga setiap individu bekerja sesuai standar kinerja dan norma organisasi yang berlaku (Dessler, 2020). *Reward* dan *punishment* bukan hanya alat penghargaan atau hukuman semata, melainkan juga bagian dari sistem motivasi yang mendorong pegawai agar bertindak secara profesional dan produktif. Dalam konteks birokrasi publik, keduanya menjadi bagian dari kebijakan pembinaan ASN yang berorientasi pada hasil kerja (*performance-based system*).

Secara konseptual, **reward system** merupakan mekanisme pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja, loyalitas, dan perilaku kerja positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Bentuk *reward* dapat berupa penghargaan finansial seperti tunjangan kinerja, bonus, atau insentif, maupun penghargaan non-finansial seperti promosi jabatan, pengakuan publik, sertifikat, atau kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan (Robbins & Judge, 2021). Sementara itu, **punishment system** atau sistem hukuman merupakan mekanisme pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan, tidak disiplin, atau tidak memenuhi target kinerja. Hukuman dapat berupa teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan pangkat, penurunan jabatan, hingga pemberhentian sesuai tingkat pelanggaran (Luthans, 2021).

Dalam teori *Reinforcement Behavior* yang dikembangkan oleh B.F. Skinner, perilaku individu dipengaruhi oleh konsekuensi yang diterimanya. Jika perilaku positif diberi penguatan (*reward*), maka individu cenderung mengulangnya. Sebaliknya, jika perilaku negatif diberi konsekuensi (*punishment*), maka perilaku itu akan berkurang (Luthans, 2021). Oleh karena itu, penerapan *reward* dan *punishment* dalam organisasi publik harus dilakukan secara **konsisten dan berkeadilan**, karena persepsi keadilan menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitasnya. Teori *Organizational Justice* menegaskan bahwa pegawai akan termotivasi untuk disiplin jika mereka merasa sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan adil, transparan, dan proporsional (Colquitt et al., 2021).

Dalam administrasi publik, sistem *reward* dan *punishment* memiliki dua dimensi utama, yaitu **dimensi normatif** dan **dimensi manajerial**. Secara normatif, sistem ini diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, dan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Regulasi-regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap ASN berhak memperoleh penghargaan atas prestasinya dan wajib menerima sanksi atas pelanggaran disiplin. Secara manajerial, *reward* dan *punishment* berfungsi sebagai instrumen *performance management* untuk memastikan setiap pegawai berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.



Namun, dalam praktik birokrasi publik di Indonesia, sistem *reward* dan *punishment* seringkali belum berjalan efektif. Banyak instansi pemerintah daerah yang masih menerapkan penghargaan dan sanksi secara administratif dan formalitas tanpa mempertimbangkan aspek motivasional dan keadilan. Menurut penelitian Dwiyanto (2020), salah satu kelemahan utama birokrasi publik di Indonesia adalah lemahnya sistem penghargaan berbasis kinerja dan tidak konsistennya penerapan sanksi disiplin. Akibatnya, muncul fenomena pegawai yang tidak termotivasi untuk berprestasi karena merasa usaha mereka tidak mendapat apresiasi yang sepadan, sementara pelanggaran terhadap disiplin kerja sering kali tidak mendapatkan tindakan tegas.

Penelitian Rukmana (2022) menemukan bahwa *reward* yang tidak proporsional dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan semangat kerja ASN lainnya. Sementara itu, *punishment* yang tidak konsisten dapat mengakibatkan lemahnya efek jera terhadap pelanggaran disiplin. Hal ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara *reward* dan *punishment* dalam sistem pembinaan pegawai. *Reward* harus mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas, sedangkan *punishment* harus mampu menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap peraturan organisasi.

Dalam perspektif **teori administrasi publik kontemporer**, sistem *reward* dan *punishment* tidak hanya berfungsi untuk mengatur perilaku individu, tetapi juga menjadi alat untuk memperkuat prinsip-prinsip *good governance*, seperti akuntabilitas, efektivitas, dan profesionalitas ASN (Denhardt & Denhardt, 2021). Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan merupakan wujud konkret akuntabilitas manajerial, di mana setiap pegawai diperlakukan berdasarkan kinerja dan perilakunya, bukan kedekatan pribadi atau faktor non-profesional. Dengan demikian, *reward* dan *punishment* dapat menjadi instrumen untuk memperbaiki budaya organisasi birokrasi agar lebih meritokratis.

Dalam konteks organisasi publik, *reward* juga memiliki fungsi simbolis dan sosial. Penghargaan yang diberikan secara terbuka dapat meningkatkan moral kerja dan rasa bangga sebagai ASN. Sebaliknya, *punishment* berfungsi sebagai pengendalian sosial untuk memastikan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan norma kerja (Keban, 2019). Akan tetapi, efektivitas kedua sistem ini sangat bergantung pada persepsi pegawai terhadap keadilan, transparansi, dan konsistensi pelaksanaannya. Ketika *reward* diberikan tidak berdasarkan prestasi, dan *punishment* diterapkan secara pilih kasih, maka sistem tersebut kehilangan legitimasi dan justru menimbulkan demotivasi serta konflik internal.

Kondisi tersebut sering terjadi pada birokrasi pemerintah daerah, termasuk di Kabupaten Konawe. Berdasarkan hasil observasi awal di **Kecamatan Anggaberu**, penerapan *reward* dan *punishment* belum terstruktur dengan baik. *Reward* yang diberikan kepada pegawai masih bersifat informal, seperti pujian atau pengakuan lisan, tanpa ada bentuk penghargaan formal yang terukur. Sementara itu, sistem *punishment* sering kali tidak diterapkan secara tegas karena adanya rasa sungkan antarpegawai atau hubungan kekeluargaan yang kuat dalam budaya organisasi. Akibatnya, sebagian pegawai kurang termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik dan kedisiplinan kerja pun belum optimal.

Di sisi lain, pimpinan kecamatan telah berupaya meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan teguran, memperkuat pengawasan kehadiran, dan menekankan pentingnya etika pelayanan publik. Namun tanpa sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, upaya tersebut belum



memberikan hasil maksimal. Menurut hasil wawancara pendahuluan, terdapat kecenderungan pegawai menganggap bahwa kinerja tinggi atau kedisiplinan yang baik tidak memberikan perbedaan nyata dibanding pegawai lain yang kurang disiplin. Hal ini menimbulkan kondisi yang disebut *motivation gap* di mana pegawai merasa tidak terdorong untuk meningkatkan performa karena tidak ada imbalan yang jelas atas kerja keras mereka.

Penelitian empiris lain oleh Ningsih dan Rahman (2021) menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan ASN hingga 35% dalam satu tahun di instansi pemerintah daerah. Temuan tersebut sejalan dengan studi Fitriani (2020) yang mengungkapkan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan menurunkan tingkat ketidakhadiran tanpa izin. Sementara itu, penelitian oleh Nugraha (2023) menunjukkan bahwa penerapan *punishment* yang konsisten menumbuhkan budaya kerja yang tertib dan memperkuat integritas ASN dalam memberikan pelayanan publik.

Dengan demikian, evaluasi terhadap penerapan sistem *reward* dan *punishment* menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi sejauh mana kebijakan tersebut telah dijalankan secara efektif di lingkungan Kecamatan Anggaber. Evaluasi tidak hanya menilai apakah sistem tersebut ada atau tidak, tetapi juga melihat **bagaimana prinsip keadilan, transparansi, dan konsistensi diterapkan**, serta **bagaimana pengaruhnya terhadap tingkat disiplin kerja pegawai**. Hasil evaluasi diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi peningkatan manajemen kinerja ASN, khususnya dalam konteks pelayanan publik tingkat kecamatan.

METODE PENELITIAN

Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama, sementara informan dipilih secara **purposive sampling**, yakni penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Moleong, 2021).

Informan dalam penelitian ini terdiri atas dua kelompok besar, yaitu:

1. Informan kunci (*key informant*)

- a. **Camat Anggaber**, yang memiliki kewenangan tertinggi dalam pengambilan kebijakan, termasuk kebijakan kedisiplinan staf.
- b. **Sekretaris Kecamatan**, yang bertanggung jawab dalam koordinasi internal dan pelaksanaan administrasi kepegawaian.

2. Informan pendukung (*supporting informant*)

Beberapa **Kasi dan staf pelaksana** di lingkungan kantor kecamatan, yang menjadi pelaku langsung penerapan *reward* dan *punishment* serta sasaran kebijakan kedisiplinan.

Jumlah informan dalam penelitian ini bersifat **fleksibel**, tergantung pada kebutuhan data dan tingkat kejenuhan informasi (*saturation point*).



3.1 Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Camat Anggaberu	1
2	Sekretaris Kecamatan	1
3	Staf	3
Jumlah		5

Sumber: data diolah penulis, 2025

Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam dengan cara mendeskripsikan perilaku, persepsi, dan pengalaman individu yang terlibat di dalamnya.

Tipe penelitian adalah deskriptif evaluatif digunakan karena penelitian ini berfokus untuk menilai sejauh mana penerapan *reward* dan *punishment system* berjalan efektif dalam meningkatkan disiplin kerja staf. Menurut Dunn (2020), evaluasi kebijakan merupakan proses penilaian sistematis terhadap isi, implementasi, dan dampak suatu kebijakan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Pendekatan ini sangat relevan dengan penelitian administrasi publik karena memungkinkan peneliti mengamati proses implementasi kebijakan di lingkungan organisasi publik secara komprehensif, bukan hanya berdasarkan angka, melainkan melalui pemahaman makna dan persepsi para pelaku kebijakan.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara, observasi, dan interaksi dengan informan di lapangan. Data primer memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana sistem *reward* dan *punishment* dijalankan, bagaimana persepsi staf terhadap keadilan sistem tersebut, dan bagaimana dampaknya terhadap disiplin kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi dan sumber tertulis lainnya seperti laporan kepegawaian kecamatan, absensi staf, peraturan pemerintah, kebijakan internal, serta literatur ilmiah terkait *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja. Menurut Bungin (2020), penggunaan data sekunder bertujuan memperkuat hasil wawancara dan memberikan konteks teoretis dalam analisis data primer.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan para informan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Pertanyaan wawancara akan difokuskan pada empat aspek evaluasi: perencanaan, pelaksanaan, hasil penerapan terhadap disiplin kerja, serta faktor pendukung dan penghambat. Metode ini



digunakan agar peneliti dapat memahami pandangan dan pengalaman informan secara langsung, sehingga diperoleh data yang kaya dan bermakna.

2. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung di kantor Kecamatan Anggaberu untuk melihat perilaku staf dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan waktu, dan interaksi mereka dengan pimpinan. Observasi membantu peneliti memperoleh data faktual yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara.

3. Dokumentasi

Data diperoleh dari berbagai dokumen seperti daftar hadir, catatan kepegawaian, laporan kinerja staf, surat keputusan pemberian penghargaan atau hukuman, serta dokumen kebijakan internal. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat bukti empiris hasil wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan **model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2019)** yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu:

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Proses ini meliputi pemilihan, penyederhanaan, dan pengelompokan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang tidak relevan akan disisihkan, sedangkan data penting dikelompokkan sesuai dengan empat aspek evaluasi yang menjadi fokus penelitian.

2. Penyajian Data (Data Display)

Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, matriks, dan tabel agar lebih mudah dipahami. Tahap ini bertujuan menampilkan hasil sementara yang dapat menjadi dasar untuk menarik kesimpulan sementara.

3. Penarikan Kesimpulan

Peneliti melakukan interpretasi terhadap data yang telah disajikan untuk menemukan pola, hubungan sebab-akibat, dan kesimpulan yang menjawab fokus penelitian. Proses ini dilakukan secara berulang hingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* di Lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara dan observasi, penerapan sistem reward dan punishment di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe telah dilaksanakan, namun belum berjalan secara optimal dan terstruktur. Dari sisi perencanaan, sistem reward dan punishment belum dirumuskan dalam bentuk kebijakan atau pedoman tertulis yang jelas. Perencanaan masih bersifat normatif dan mengacu pada aturan kepegawaian secara umum, serta disampaikan melalui arahan lisan oleh pimpinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perencanaan sistem belum disusun secara sistematis sebagai bagian dari manajemen kinerja aparatur kecamatan.



Pada tahap pelaksanaan, sistem reward dan punishment diterapkan dengan peran pimpinan yang cukup dominan, khususnya Camat dan Sekretaris Camat. Punishment lebih sering diterapkan dibandingkan reward, terutama dalam bentuk teguran lisan, peringatan, dan pembinaan terhadap staf yang melanggar aturan disiplin. Sementara itu, reward belum diberikan secara formal dan terukur, melainkan lebih berupa pujian, kepercayaan, atau penilaian baik secara informal. Pelaksanaan sistem masih bergantung pada kebijakan pimpinan dan belum didukung oleh mekanisme operasional yang baku.

Hasil penerapan sistem reward dan punishment menunjukkan adanya dampak positif terhadap disiplin kerja staf, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Staf menjadi lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan mematuhi jam kerja karena adanya pengawasan dan punishment yang diterapkan. Namun demikian, dari sudut pandang staf, penerapan reward belum memberikan dampak motivasional yang signifikan. Disiplin kerja lebih terbentuk karena kewajiban dan pengawasan, bukan karena dorongan penghargaan yang jelas.

Dari segi faktor pendukung, penerapan sistem reward dan punishment didukung oleh adanya kesadaran staf terhadap pentingnya disiplin kerja, komunikasi yang cukup baik antara pimpinan dan staf, serta hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Faktor-faktor ini membantu pimpinan dalam melakukan pembinaan secara persuasif. Namun, faktor penghambat yang dominan adalah belum adanya regulasi tertulis, keterbatasan administrasi dan sarana pendukung, serta ketidakkonsistenan dalam penerapan reward dan punishment. Selain itu, keterbatasan kewenangan di tingkat kecamatan juga memengaruhi optimalnya penerapan sistem secara formal.

Hasil observasi memperkuat temuan wawancara, di mana peneliti tidak menemukan adanya dokumen khusus terkait sistem reward dan punishment maupun catatan evaluasi kinerja yang terstruktur. Penerapan disiplin kerja lebih terlihat melalui pengawasan langsung dan rutinitas kerja harian. Hal ini menunjukkan bahwa sistem reward dan punishment di Kecamatan Anggaberu masih bersifat informal, sederhana, dan belum terintegrasi secara menyeluruh dalam sistem manajemen aparatur.

Secara keseluruhan, penerapan sistem reward dan punishment di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe telah berjalan secara fungsional, namun belum efektif sebagai sistem manajemen disiplin kerja yang komprehensif. Sistem lebih menekankan pada punishment dibandingkan reward, belum memiliki perencanaan tertulis, dan pelaksanaannya masih bergantung pada peran pimpinan. Oleh karena itu, penerapan sistem reward dan punishment masih memerlukan penguatan, khususnya dalam penyusunan kebijakan tertulis, keseimbangan antara reward dan punishment, serta peningkatan konsistensi dan transparansi agar mampu meningkatkan disiplin kerja staf secara berkelanjutan.

Tingkat Disiplin Kerja Staf di Lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat, Sekretaris Camat, dan staf, serta hasil observasi yang dilakukan peneliti, tingkat disiplin kerja staf di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe berada pada kategori cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Disiplin kerja staf terlihat dari kepatuhan terhadap jam kerja, kehadiran di kantor, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa secara



umum staf telah memahami pentingnya disiplin kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Dari aspek kehadiran dan ketepatan waktu, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja staf setelah penerapan sistem reward dan punishment, meskipun sistem tersebut belum dilaksanakan secara formal. Staf cenderung lebih tertib dalam mematuhi jam kerja dan menghindari pelanggaran disiplin karena adanya pengawasan dari pimpinan serta pemberian teguran bagi staf yang melanggar. Namun, masih ditemukan beberapa pelanggaran ringan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya konsisten di seluruh staf.

Dari sudut pandang pimpinan, disiplin kerja staf dinilai cukup terkendali dan relatif membaik dibandingkan sebelumnya. Camat dan Sekretaris Camat menilai bahwa sebagian besar staf telah melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan mengikuti arahan pimpinan. Disiplin kerja lebih banyak terbentuk melalui pendekatan pembinaan dan pengawasan langsung. Akan tetapi, pimpinan juga menyadari bahwa kedisiplinan staf masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal konsistensi dan inisiatif kerja.

Sementara itu, dari sudut pandang staf, disiplin kerja lebih dirasakan sebagai kewajiban yang harus dipatuhi daripada sebagai kesadaran yang tumbuh dari motivasi kerja. Staf mengakui bahwa kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan menjadi lebih baik karena adanya punishment dan pengawasan pimpinan. Namun, kurangnya reward yang nyata membuat motivasi kerja staf belum sepenuhnya meningkat, sehingga disiplin kerja masih bersifat reaktif dan bergantung pada pengawasan.

Hasil observasi mendukung temuan wawancara, di mana peneliti melihat bahwa sebagian besar staf hadir tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang ditetapkan. Aktivitas pelayanan publik berjalan dengan cukup tertib, meskipun masih terdapat keterbatasan dalam efektivitas kerja dan inisiatif individu. Tidak ditemukan pelanggaran disiplin yang bersifat berat, namun masih terlihat perlunya peningkatan kedisiplinan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, tingkat disiplin kerja staf di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe dapat dikategorikan cukup baik, namun belum maksimal. Disiplin kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor pengawasan dan punishment dibandingkan kesadaran dan motivasi internal staf. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja ke depan perlu diarahkan pada penguatan motivasi, konsistensi penerapan aturan, serta keseimbangan antara reward dan punishment agar disiplin kerja tidak hanya bersifat kepatuhan, tetapi juga menjadi budaya kerja yang berkelanjutan.

Pengaruh Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Staf di Lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sistem reward dan punishment di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja staf, meskipun pengaruh tersebut belum sepenuhnya optimal. Sistem reward dan punishment yang diterapkan masih bersifat informal dan belum terstruktur, namun telah berperan dalam membentuk perilaku disiplin staf, terutama melalui penerapan punishment dan pengawasan langsung oleh pimpinan.

Pengaruh sistem reward dan punishment paling nyata terlihat pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa staf menjadi lebih tertib dan



berhati-hati dalam menjalankan aturan kerja karena adanya teguran dan pembinaan bagi pelanggaran disiplin. Punishment yang diterapkan secara bertahap memberikan efek jera dan mendorong staf untuk mematuhi aturan, sehingga tingkat pelanggaran disiplin relatif dapat ditekan. Hal ini menunjukkan bahwa punishment memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku disiplin kerja staf.

Namun demikian, pengaruh sistem reward terhadap disiplin kerja staf belum dirasakan secara signifikan. Reward yang diberikan masih bersifat nonformal, seperti pujian dan kepercayaan dari pimpinan, sehingga belum mampu menjadi motivasi kuat bagi staf untuk meningkatkan disiplin dan kinerja secara berkelanjutan. Dari sudut pandang staf, disiplin kerja lebih terbentuk karena kewajiban dan pengawasan daripada karena adanya dorongan penghargaan yang jelas. Kondisi ini menyebabkan pengaruh reward terhadap disiplin kerja cenderung lemah.

Hasil observasi mendukung temuan wawancara, di mana peningkatan disiplin kerja staf lebih terlihat pada kepatuhan terhadap jam kerja dan kehadiran, sementara aspek inisiatif, motivasi, dan peningkatan kualitas kerja belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa pengaruh sistem reward dan punishment masih terbatas pada disiplin kerja dasar dan belum sepenuhnya mendorong pembentukan budaya kerja yang disiplin dan produktif.

Secara keseluruhan, penerapan sistem reward dan punishment berpengaruh positif terhadap disiplin kerja staf di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe, terutama melalui mekanisme punishment dan pengawasan pimpinan. Namun, pengaruh tersebut belum maksimal karena sistem belum dilaksanakan secara seimbang dan terstruktur. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengaruh sistem reward dan punishment terhadap disiplin kerja staf, diperlukan penguatan sistem reward yang jelas dan konsisten, penyusunan pedoman tertulis, serta penerapan punishment yang adil dan transparan agar disiplin kerja dapat meningkat secara berkelanjutan dan menjadi budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem reward dan punishment di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe telah dilaksanakan, namun belum berjalan secara optimal dan terstruktur. Sistem tersebut masih bersifat informal, belum memiliki perencanaan tertulis, serta belum dilengkapi dengan pedoman khusus yang mengatur mekanisme pemberian reward dan punishment secara jelas dan konsisten.

Dari aspek pelaksanaan, sistem reward dan punishment dijalankan dengan peran pimpinan yang cukup dominan, terutama melalui pengawasan langsung, pemberian teguran, dan pembinaan terhadap staf. Punishment lebih sering diterapkan dibandingkan reward, sehingga sistem lebih berfungsi sebagai alat pengendalian disiplin kerja daripada sebagai sarana motivasi kerja. Pelaksanaan sistem masih bergantung pada kebijakan pimpinan dan belum didukung oleh mekanisme operasional yang baku.

Hasil penerapan sistem reward dan punishment menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap disiplin kerja staf, khususnya dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Disiplin kerja staf secara umum berada pada kategori cukup baik,



namun belum sepenuhnya optimal. Peningkatan disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh faktor pengawasan dan punishment dibandingkan oleh dorongan reward yang bersifat motivasional.

Faktor pendukung penerapan sistem reward dan punishment meliputi kesadaran staf terhadap pentingnya disiplin kerja, komunikasi yang cukup baik antara pimpinan dan staf, serta hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Sementara itu, faktor penghambat utama meliputi belum adanya regulasi tertulis, keterbatasan administrasi dan sarana pendukung, ketidakkonsistenan penerapan reward dan punishment, serta keterbatasan kewenangan di tingkat kecamatan.

Secara keseluruhan, penerapan sistem reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja staf di lingkungan Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe, namun pengaruh tersebut belum maksimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem melalui penyusunan pedoman tertulis, penerapan reward dan punishment yang seimbang, adil, dan konsisten, serta peningkatan peran reward sebagai alat motivasi agar disiplin kerja staf dapat meningkat secara berkelanjutan dan menjadi budaya kerja di lingkungan kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2021). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 115–124.
- Bungin, B. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Dunn, W. N. (2003). *Public Policy Analysis: An Introduction* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Dunn, W. N. (2020). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th ed.). New York: Routledge.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, S., & Supriyanto, A. (2021). *Reward* dan *punishment* terhadap peningkatan kinerja dan disiplin pegawai. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 8(1), 45–56.
- Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pemberian Penghargaan dan Penghargaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 8 Tahun 2019 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Perubahan Terbaru).
- Rahmawati, D. (2020). Evaluasi kebijakan publik dalam perspektif implementasi dan hasil kebijakan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik*, 7(2), 87–98.
- Ridwan, M. (2022). Pengaruh sistem penghargaan dan hukuman terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 12(1), 33–42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufiq, M., & Rahmadani, D. (2022). Hubungan penerapan *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 10(3), 189–199.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2022 tentang ASN (Revisi UU No. 5 Tahun 2014).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.