



Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam Mendukung Kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman

Vivi Nila Sari, Laura Callista Wijaya, Melani Dwi Jayusman

Universitas Putra Indonesia "YPTK Padang", Indonesia

lauracallista89@gmail.com, melanijayusman@gmail.com

Abstrak

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung kinerja ASN adalah melalui penerapan reward dan punishment sebagai bentuk penghargaan atas kinerja serta pengendalian terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan reward dan punishment dalam mendukung kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi kepustakaan. Data dianalisis dengan mengidentifikasi informasi yang relevan, mengelompokkan temuan berdasarkan tema reward, punishment, dan kinerja, kemudian menginterpretasikan hasil wawancara dengan mengaitkannya pada konsep dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward telah diterapkan dalam beberapa bentuk, antara lain penghargaan bagi ASN dengan kinerja terbaik, apresiasi dari pimpinan, sertifikat, dan kesempatan pengembangan. Reward dipandang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta memberikan rasa dihargai kepada pegawai. Sementara itu, punishment diterapkan dalam bentuk teguran lisan, teguran tertulis, sanksi administratif, serta konsekuensi tertentu terhadap mekanisme tunjangan atau kinerja. Punishment dipandang sebagai pengingat dan pembinaan agar pegawai mematuhi aturan dan tidak mengulangi pelanggaran. Secara umum, penerapan reward dan punishment dipandang dapat mendukung kinerja ASN, meskipun penerapannya tetap perlu memperhatikan kesesuaian reward dengan kinerja, kesesuaian punishment dengan tingkat pelanggaran, konsistensi, serta kejelasan penerapannya.

Kata kunci: ASN, Kinerja, Reward, Punishment, Kantor Pertanahan

Abstract

The performance of State Civil Apparatus (ASN) is one of the important aspects in supporting the achievement of government organizational goals. One of the efforts that can be made to support ASN performance is through the application of rewards and punishments as a form of appreciation for performance as well as control over behaviors that do not comply with regulations. This study aims to analyze the implementation of rewards and punishments in supporting ASN performance at the Land Office of Pariaman City. The study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews and literature study. Data were analyzed by identifying relevant information, grouping findings based on the themes of reward, punishment, and performance, and then interpreting the interview results by relating them to concepts and previous studies. The results show that rewards have been implemented in several forms, including awards for best-performing ASN, appreciation from leadership, certificates, and development opportunities. Rewards are seen as capable of boosting work motivation and enthusiasm while providing a sense of appreciation to employees. Meanwhile, punishments are implemented in the form of verbal warnings, written warnings, administrative sanctions, and specific consequences on allowance or performance mechanisms. Punishments are viewed as reminders and guidance for employees to comply with rules and avoid repeating violations. In general, the implementation of reward and punishment is seen as capable of supporting ASN performance, although its application still needs to consider the suitability of rewards with performance, the suitability of punishments with the level of violations, consistency, and clarity of application.

Keywords: ASN, Performance, Reward, Punishment, Land Office

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menempatkan Pegawai ASN sebagai bagian penting dalam pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik secara profesional. Oleh karena itu, kinerja

ASN menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Sofianti, 2021). Kinerja juga dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Pranata et al., 2022). Widiati (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, kinerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dalam lingkungan ASN, pengelolaan kinerja tidak hanya diarahkan pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang mengatur pengelolaan kinerja sebagai bagian dari upaya memastikan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Dalam upaya mendukung peningkatan kinerja pegawai, organisasi dapat menggunakan berbagai mekanisme, salah satunya melalui pemberian reward. Reward menurut Kawulur dalam Wijaya (2021) merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Pemberian reward menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Reward pada dasarnya merupakan bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas pencapaian atau kontribusi tertentu. Melalui pemberian reward, organisasi dapat memberikan pengakuan terhadap hasil kerja pegawai sekaligus mendorong pegawai untuk mempertahankan maupun meningkatkan kinerjanya (Aqshal & Waskito, 2022; Kurnianti & Rizqi, 2025).

Reward dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Reward intrinsik meliputi penghargaan nonmaterial seperti pengakuan, rasa pencapaian, dan kesempatan pengembangan karier. Sementara itu, reward ekstrinsik berkaitan dengan penghargaan yang bersifat material, seperti bonus, kenaikan gaji, atau insentif finansial lainnya (Syahfitri, 2024). Kedua bentuk reward tersebut menunjukkan bahwa penghargaan kepada pegawai tidak selalu diberikan dalam bentuk materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan dan kesempatan yang mendukung pengembangan pegawai (Brilianti & Raharja, 2025).

Dengan demikian, reward dapat diterapkan dalam berbagai bentuk sesuai dengan kondisi dan kebijakan organisasi. Penghargaan dapat berupa pengakuan atas hasil kerja, apresiasi dari pimpinan, sertifikat penghargaan, maupun kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Pemberian penghargaan tersebut dapat menjadi bentuk penguatan positif bagi pegawai yang menunjukkan kinerja atau kontribusi yang baik.

Selain melalui reward, organisasi juga dapat menerapkan punishment sebagai mekanisme untuk menjaga kepatuhan terhadap aturan dan disiplin kerja. Punishment merupakan suatu tindakan yang diambil sebagai respons terhadap kinerja yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan (Amalia et al., 2023; Setiari et al., 2025). Maulidia (2022) menjelaskan bahwa punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melakukan pelanggaran. Sejalan dengan hal tersebut, Sofianti (2021) menjelaskan punishment sebagai bentuk sanksi atas pelanggaran atau kegagalan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, Mutaqin et al. (2025) menjelaskan bahwa punishment merupakan ancaman atau tindakan hukuman yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang melakukan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

Dalam konteks ASN, penerapan punishment juga memiliki dasar normatif yang jelas. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur mengenai kewajiban, larangan, serta hukuman disiplin bagi PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Dengan demikian, punishment dalam lingkungan pemerintahan tidak semata-mata dipahami sebagai bentuk hukuman, tetapi juga sebagai bagian dari mekanisme penegakan disiplin untuk menjaga kepatuhan pegawai terhadap ketentuan yang berlaku.

Reward dan punishment memiliki bentuk serta fungsi yang berbeda dalam pengelolaan pegawai. Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian atau kontribusi pegawai, sedangkan punishment diterapkan ketika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan atau standar yang berlaku. Meskipun memiliki fungsi yang berbeda, keduanya dapat ditempatkan sebagai bagian dari pengelolaan kinerja apabila diterapkan sesuai dengan tujuan organisasi dan ketentuan yang berlaku. Penelitian Brilliantisyah et al. (2024) melalui pendekatan kualitatif menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja, sementara transparansi dalam penerapannya menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara reward, punishment, dan kinerja pegawai, meskipun temuan yang diperoleh tidak selalu menunjukkan hasil yang sama. Fitry (2025), misalnya, menemukan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Sementara itu, Purwadi et al. (2024) menemukan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi secara parsial keduanya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment dapat dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik, kondisi, dan mekanisme yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, Kantor Pertanahan Kota Pariaman merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan di bidang pertanahan sehingga membutuhkan kinerja ASN yang mendukung pelaksanaan tugas organisasi dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari pengelolaan pegawai, penerapan reward dan punishment menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji karena keduanya memiliki fungsi yang berbeda dalam mendukung kinerja, yaitu reward sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian atau kontribusi pegawai dan punishment sebagai bagian dari penegakan disiplin terhadap ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan pemahaman mengenai bagaimana reward dan punishment diterapkan dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami bentuk penerapan reward dan punishment serta peran keduanya dalam mendukung kinerja ASN berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan reward dan punishment dalam mendukung kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman, yang meliputi bentuk penerapan reward, bentuk penerapan punishment, serta peran keduanya dalam mendukung kinerja ASN.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian diarahkan untuk memperoleh gambaran mengenai penerapan reward dan punishment berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber serta menginterpretasikan makna dari informasi tersebut dalam konteks kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yang berkaitan dengan pelaksanaan reward, punishment, dan kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai bentuk reward yang diterapkan, bentuk punishment yang diterapkan, pandangan terhadap peran reward dan punishment dalam mendukung kinerja, serta hal-hal yang masih perlu diperhatikan dalam penerapannya. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, artikel jurnal ilmiah, dan sumber akademik lain yang relevan dengan topik penelitian. Literatur digunakan sebagai landasan konseptual dan pembandingan dalam menganalisis hasil wawancara.

Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui beberapa tahapan, yaitu mengidentifikasi informasi yang relevan dari hasil wawancara, mengelompokkan informasi berdasarkan tema penelitian, menyajikan temuan secara sistematis, kemudian menginterpretasikan temuan dengan menghubungkannya dengan konsep, regulasi, dan hasil penelitian terdahulu. Tahapan tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai penerapan reward dan punishment dalam mendukung kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Penerapan Reward pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward telah diterapkan pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman dalam beberapa bentuk. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara, bentuk reward yang diketahui antara lain penghargaan berupa sertifikat, penghargaan dalam bentuk finansial bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan, apresiasi dari pimpinan, serta kesempatan pengembangan.

Pemberian reward yang berkaitan dengan pencapaian kerja menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai menjadi salah satu hal yang diperhatikan dalam pemberian penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial bagi pegawai yang

mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target menunjukkan adanya apresiasi terhadap pencapaian kerja yang melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan Aqshal dan Waskito (2022) yang menjelaskan bahwa reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi dan pencapaian yang dihasilkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, Simatauw et al. (2024) menunjukkan bahwa reward ekstrinsik, termasuk penghargaan finansial, dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pemberian penghargaan finansial dalam konteks pencapaian target dapat dipandang sebagai salah satu bentuk apresiasi organisasi terhadap hasil kerja pegawai.

Selain penghargaan yang berkaitan dengan pencapaian kerja, apresiasi dari pimpinan juga menjadi salah satu bentuk reward yang diketahui oleh narasumber. Bentuk apresiasi tersebut termasuk penghargaan nonmaterial yang dapat memberikan pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Reward nonmaterial dapat menjadi bagian penting dalam penerapan penghargaan karena pengakuan terhadap pegawai tidak selalu harus diberikan dalam bentuk materi (Aqshal & Waskito, 2022).

Pemberian sertifikat dan kesempatan pengembangan juga menunjukkan bahwa reward dapat diberikan melalui pengakuan formal maupun dukungan terhadap pengembangan kemampuan pegawai. Penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dapat menjadi bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi pegawai sekaligus mendukung munculnya dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja (Brilianti & Raharja, 2025).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan reward pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman tidak terbatas pada satu bentuk penghargaan. Reward dapat diberikan melalui penghargaan yang bersifat material maupun nonmaterial. Penghargaan finansial berkaitan dengan apresiasi terhadap pencapaian tertentu, sedangkan apresiasi pimpinan, sertifikat, dan kesempatan pengembangan menunjukkan adanya bentuk pengakuan yang lebih luas terhadap kontribusi pegawai.

Keberagaman bentuk reward tersebut menunjukkan bahwa penghargaan dapat disesuaikan dengan bentuk pencapaian yang diberikan oleh pegawai. Penghargaan tidak selalu harus berupa tambahan manfaat secara finansial, tetapi dapat pula diberikan melalui pengakuan atas hasil kerja dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan. Hal ini penting karena kebutuhan dan bentuk penghargaan yang dianggap bermakna oleh pegawai dapat berbeda.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa reward memiliki keterkaitan dengan pencapaian kerja. Ketika penghargaan diberikan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target, terdapat hubungan antara hasil kerja yang dicapai dengan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa reward dapat berfungsi sebagai bentuk pengakuan terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

Berdasarkan temuan tersebut, penerapan reward pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman telah mencakup beberapa bentuk penghargaan, baik yang berkaitan dengan pencapaian kerja maupun pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Adanya penghargaan finansial bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target menunjukkan bahwa capaian kerja dapat menjadi salah satu dasar pemberian reward. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kesesuaian antara reward dan kinerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Dengan demikian, pemberian reward perlu memiliki dasar yang jelas agar pegawai memahami alasan dan kriteria yang digunakan dalam pemberian penghargaan.

3.2. Penerapan Punishment pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman

Selain reward, hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment juga diterapkan dalam lingkungan Kantor Pertanahan Kota Pariaman. Berdasarkan hasil wawancara, bentuk punishment yang diketahui meliputi teguran lisan, teguran tertulis, sanksi administratif, serta konsekuensi tertentu terhadap mekanisme tunjangan atau kinerja.

Teguran lisan dan teguran tertulis merupakan bentuk tindakan yang dapat digunakan untuk mengingatkan pegawai terhadap kewajiban dan aturan yang harus dipatuhi. Sementara itu, sanksi administratif menunjukkan adanya bentuk penanganan yang lebih formal ketika terjadi pelanggaran. Penerapan punishment tersebut sejalan dengan ketentuan disiplin PNS yang mengatur jenis hukuman disiplin terhadap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa punishment tidak hanya dipandang sebagai hukuman, tetapi sebagai bentuk pengingat dan pembinaan. Narasumber memandang bahwa teguran atau sanksi dapat membantu pegawai

memahami kembali aturan yang harus dipatuhi dan mencegah terulangnya pelanggaran. Hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa punishment dapat digunakan sebagai tindakan korektif untuk memperbaiki perilaku pegawai dan menjaga ketentuan yang berlaku (Mutaqin et al., 2025).

Dalam penerapannya, kesesuaian antara sanksi dan tingkat pelanggaran menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Pemberian punishment perlu mempertimbangkan jenis dan tingkat pelanggaran serta ketentuan yang berlaku agar sanksi yang diberikan memiliki dasar yang jelas. Dengan demikian, penerapan punishment pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman tidak hanya berkaitan dengan pemberian konsekuensi, tetapi juga menjadi bagian dari mekanisme pembinaan disiplin pegawai.

Punishment dalam konteks penelitian ini dapat dipahami sebagai mekanisme korektif. Ketika pegawai melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, teguran atau sanksi dapat menjadi bentuk pengingat terhadap kewajiban yang harus dipenuhi. Dengan demikian, punishment tidak hanya berorientasi pada konsekuensi atas pelanggaran, tetapi juga memiliki fungsi untuk mengarahkan pegawai agar kembali melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan.

Fungsi pembinaan tersebut menjadi penting dalam lingkungan pemerintahan karena pelaksanaan tugas ASN berkaitan dengan aturan dan tanggung jawab yang harus dipatuhi. Penerapan punishment yang didasarkan pada ketentuan dapat memberikan batas yang jelas mengenai perilaku yang diperbolehkan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Dengan adanya batas tersebut, pegawai dapat memahami konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan.

Temuan tersebut juga memperlihatkan bahwa punishment perlu diterapkan secara proporsional. Sanksi yang diberikan perlu disesuaikan dengan jenis dan tingkat pelanggaran serta mengikuti ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, punishment tidak hanya dipandang sebagai tindakan menghukum, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga disiplin dan membantu organisasi mempertahankan standar perilaku kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, punishment pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman dapat dipahami sebagai bagian dari mekanisme pengendalian dan pembinaan disiplin. Penerapan teguran maupun sanksi memberikan konsekuensi terhadap pelanggaran sekaligus menjadi pengingat bagi pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan.

3.3. Peran Reward dalam Mendukung Kinerja ASN

Berdasarkan hasil wawancara, pemberian reward dipandang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Penghargaan juga memberikan rasa bahwa hasil kerja dan kontribusi pegawai diperhatikan oleh organisasi. Adanya penghargaan tersebut dapat membuat pegawai merasa dihargai sehingga terdorong untuk mempertahankan maupun meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa reward dapat berfungsi sebagai penguatan positif terhadap perilaku kerja yang diharapkan organisasi. Ketika pegawai memperoleh pengakuan atas pencapaiannya, penghargaan tersebut dapat menjadi dorongan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aqshal dan Waskito (2022) yang menunjukkan bahwa reward intrinsik dan ekstrinsik berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Reward juga dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mempertahankan pencapaian yang telah diperoleh. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurnianti dan Rizqi (2025) yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian reward dapat menjadi salah satu bentuk penghargaan yang mendorong pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai. Sementara itu, Fitry (2025) menemukan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.

Peran reward dalam mendukung kinerja juga dapat dilihat dari adanya hubungan antara penghargaan dan motivasi kerja. Penghargaan yang diterima pegawai dapat memberikan pengakuan bahwa kontribusi yang diberikan memiliki nilai bagi organisasi. Perasaan dihargai tersebut dapat menjadi dorongan psikologis bagi pegawai untuk tetap mempertahankan kualitas pekerjaannya.

Dalam konteks Kantor Pertanahan Kota Pariaman, reward juga dapat dipahami sebagai bentuk komunikasi organisasi kepada pegawai mengenai perilaku dan hasil kerja yang dihargai. Ketika pegawai memperoleh penghargaan atas pencapaian tertentu, organisasi secara tidak langsung memberikan penguatan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini dapat membantu mengarahkan pegawai untuk mempertahankan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Reward juga memiliki peran dalam menciptakan hubungan yang lebih positif antara pegawai dan organisasi. Pengakuan terhadap hasil kerja dapat menunjukkan perhatian organisasi terhadap kontribusi pegawai. Dengan demikian, penghargaan tidak hanya berkaitan dengan manfaat yang diterima pegawai, tetapi juga dengan adanya pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja yang telah diberikan.

Meskipun penelitian terdahulu memberikan gambaran mengenai hubungan reward dengan kinerja, hasil penelitian ini lebih menekankan pada pandangan narasumber dalam konteks Kantor Pertanahan Kota Pariaman. Berdasarkan informasi yang diperoleh, reward dipandang dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan rasa dihargai. Oleh karena itu, peran reward dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk penguatan yang mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja.

Namun, keberadaan reward saja tidak secara otomatis menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesesuaian antara reward dan kinerja menjadi perhatian penting. Artinya, penghargaan perlu diberikan berdasarkan dasar atau kriteria yang dapat dipahami agar reward benar-benar dipandang sebagai apresiasi terhadap pencapaian pegawai.

Dengan demikian, reward dalam konteks penelitian ini memiliki peran sebagai salah satu instrumen pendukung kinerja. Reward memberikan penguatan terhadap pencapaian pegawai, meningkatkan rasa dihargai, dan dapat mendorong motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan hasil kerja. Akan tetapi, efektivitas peran tersebut tetap berkaitan dengan bagaimana penghargaan diberikan dan apakah penghargaan tersebut sesuai dengan pencapaian yang menjadi dasarnya.

3.4. Peran Punishment dalam Mendukung Kinerja ASN

Berdasarkan hasil wawancara, punishment dipandang berperan dalam mengendalikan dan membina disiplin pegawai. Pemberian punishment dipahami sebagai bentuk pengingat agar pegawai menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku serta lebih memperhatikan kewajiban dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya punishment, pegawai diharapkan dapat memahami konsekuensi dari pelanggaran dan memperbaiki perilaku kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Teguran dan sanksi dapat membantu mengarahkan pegawai untuk kembali memperhatikan kewajiban dan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, peran punishment dalam mendukung kinerja tidak semata-mata dipahami sebagai pemberian hukuman, tetapi juga sebagai bagian dari upaya pembinaan yang dapat mendukung terciptanya kepatuhan dan disiplin dalam pelaksanaan tugas. Penelitian Nainggolan et al. (2024) juga menempatkan punishment bersama disiplin kerja dan reward dalam pembahasan mengenai kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa punishment dapat berkaitan dengan kinerja dalam berbagai konteks organisasi. Agustiya et al. (2024), misalnya, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan punishment terhadap kinerja dalam organisasi yang diteliti. Meskipun demikian, penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menyatakan bahwa punishment secara langsung menyebabkan peningkatan kinerja. Berdasarkan pendekatan kualitatif yang digunakan, temuan penelitian menunjukkan bahwa narasumber memandang punishment sebagai bentuk pengingat dan pembinaan yang dapat membantu menjaga disiplin serta mendorong kepatuhan terhadap aturan kerja.

Peran punishment dalam mendukung kinerja dapat dipahami melalui fungsi pengendalian perilaku kerja. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil, tetapi juga dengan bagaimana tugas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan organisasi. Ketika terdapat pelanggaran, punishment dapat menjadi mekanisme koreksi agar pegawai memahami tindakan yang tidak sesuai dan melakukan perbaikan.

Dalam lingkungan kerja pemerintahan, aspek kedisiplinan menjadi bagian yang penting karena pegawai menjalankan tugas berdasarkan ketentuan dan tanggung jawab tertentu. Oleh sebab itu, penerapan punishment

dapat memberikan batas yang lebih jelas mengenai konsekuensi dari pelanggaran. Hal tersebut dapat membantu organisasi menjaga keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Punishment juga dapat berfungsi sebagai tindakan pencegahan terhadap terulangnya pelanggaran. Ketika pegawai memahami bahwa pelanggaran memiliki konsekuensi, terdapat dorongan untuk lebih memperhatikan aturan yang berlaku. Dalam konteks penelitian ini, fungsi tersebut lebih tepat dipahami sebagai upaya menjaga disiplin daripada sebagai mekanisme untuk memberikan hukuman semata.

Peran punishment juga bergantung pada cara penerapannya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesesuaian antara sanksi dan tingkat pelanggaran serta konsistensi penerapan perlu diperhatikan. Penerapan yang jelas dan konsisten dapat membantu pegawai memahami tujuan dan konsekuensi dari pemberian sanksi. Sebaliknya, penerapan yang tidak jelas dapat menimbulkan ketidakpahaman terhadap aturan dan tujuan pemberian punishment.

Dalam lingkungan ASN, penerapan punishment tidak dapat dipisahkan dari ketentuan mengenai disiplin PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur kewajiban, larangan, serta hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran. Oleh karena itu, penerapan punishment pada organisasi pemerintah perlu mengacu pada ketentuan yang berlaku agar pemberian sanksi memiliki dasar yang jelas serta tetap menjadi bagian dari upaya pembinaan disiplin pegawai.

Dengan demikian, punishment dapat mendukung kinerja melalui fungsi pengendalian dan pembinaan. Punishment membantu mengingatkan pegawai terhadap kewajiban, menjaga kepatuhan terhadap aturan, dan mendorong perbaikan ketika terjadi pelanggaran. Namun, punishment bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja ASN karena kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai aspek lain dalam lingkungan organisasi.

3.5. Penerapan Reward dan Punishment sebagai Pendukung Kinerja ASN

Reward dan punishment merupakan dua mekanisme yang memiliki fungsi berbeda, tetapi dapat ditempatkan dalam satu kerangka pengelolaan kinerja pegawai. Reward memberikan penguatan terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai, sedangkan punishment berfungsi sebagai konsekuensi sekaligus mekanisme pengendalian dan pembinaan ketika terjadi pelanggaran.

Berdasarkan hasil penelitian, narasumber secara umum memandang bahwa penerapan reward dan punishment dapat mendukung kinerja ASN. Reward dipandang dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan rasa dihargai, sedangkan punishment dipandang dapat menjaga disiplin dan mencegah terulangnya pelanggaran. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang menempatkan reward dan punishment sebagai bagian dari mekanisme pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung kinerja pegawai (Ani & Zulhaida, 2024; Suwita et al., 2026).

Reward dan punishment dapat dipahami sebagai dua mekanisme yang memiliki arah berbeda tetapi saling melengkapi. Reward memberikan penguatan terhadap perilaku dan hasil kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, sedangkan punishment memberikan konsekuensi terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan. Dalam konteks Kantor Pertanahan Kota Pariaman, kedua mekanisme tersebut dapat menjadi bagian dari upaya organisasi untuk mengarahkan pegawai agar melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari sisi reward, adanya penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan pencapaian tertentu dapat memberikan penguatan bahwa kontribusi dan hasil kerja pegawai diperhatikan oleh organisasi. Hal tersebut dapat mendorong munculnya motivasi untuk mempertahankan pencapaian maupun meningkatkan kualitas pekerjaan. Sementara itu, dari sisi punishment, adanya teguran dan sanksi terhadap pelanggaran memberikan konsekuensi yang dapat membantu pegawai memahami batasan perilaku yang diperbolehkan dalam lingkungan kerja.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa dukungan terhadap kinerja tidak hanya dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, tetapi juga melalui pengendalian terhadap perilaku kerja. Pegawai yang memperoleh apresiasi atas pencapaiannya memperoleh penguatan positif, sedangkan pegawai yang melakukan pelanggaran memperoleh tindakan korektif agar dapat memperbaiki perilaku kerja. Oleh karena itu, reward dan punishment dapat ditempatkan sebagai instrumen pendukung dalam pengelolaan kinerja, bukan sebagai satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja ASN.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberadaan reward dan punishment belum cukup untuk melihat kualitas penerapannya. Aspek yang menjadi perhatian narasumber adalah kesesuaian antara reward dengan kinerja serta kesesuaian punishment dengan tingkat pelanggaran. Selain itu, konsistensi dan kejelasan penerapan juga diperlukan agar pegawai memahami dasar pemberian penghargaan maupun sanksi.

Kesesuaian tersebut penting karena reward dan punishment memiliki dampak yang berbeda terhadap perilaku pegawai. Reward yang diberikan berdasarkan pencapaian yang jelas dapat memperkuat perilaku kerja yang diharapkan, sedangkan punishment yang diberikan berdasarkan pelanggaran yang jelas dapat membantu menjaga kepatuhan terhadap aturan. Dengan demikian, hubungan antara tindakan organisasi dan perilaku pegawai menjadi lebih mudah dipahami.

Temuan penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian Purwadi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Perbedaan pendekatan penelitian perlu diperhatikan dalam membandingkan temuan tersebut. Penelitian Purwadi et al. menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menekankan pada pemahaman terhadap pengalaman dan pandangan narasumber. Oleh karena itu, penelitian ini tidak diarahkan untuk mengukur besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja, tetapi untuk memahami bagaimana kedua mekanisme tersebut diterapkan dan dipandang dalam konteks organisasi yang diteliti.

Temuan penelitian juga sejalan dengan Fitry (2025) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan reward dan punishment terhadap kinerja ASN dalam konteks Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Meskipun demikian, konteks organisasi dan metode penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding, bukan sebagai dasar untuk menyatakan bahwa hubungan yang sama secara statistik terjadi pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa reward dan punishment tidak seharusnya dipandang hanya sebagai pemberian penghargaan dan hukuman, tetapi sebagai bagian dari mekanisme pengelolaan kinerja yang perlu memiliki dasar dan tujuan yang jelas. PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 menempatkan pengelolaan kinerja sebagai proses yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi serta peningkatan kinerja pegawai. Dalam kerangka tersebut, reward dan punishment dapat menjadi instrumen pendukung yang melengkapi proses pengelolaan kinerja.

Dalam penerapannya, kedua mekanisme tersebut juga perlu disesuaikan dengan kondisi dan ketentuan yang berlaku pada organisasi. Reward perlu diberikan berdasarkan pencapaian atau kontribusi yang dapat dipertanggungjawabkan, sedangkan punishment perlu diberikan berdasarkan pelanggaran yang terbukti dan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Dengan penerapan yang memiliki dasar yang jelas, pegawai dapat memahami hubungan antara kinerja, perilaku kerja, penghargaan, dan konsekuensi yang diberikan organisasi.

Dengan demikian, penerapan reward dan punishment pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman dapat dipahami sebagai mekanisme yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja ASN. Reward memberikan penguatan terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai, sedangkan punishment membantu menjaga kepatuhan dan disiplin. Agar keduanya dapat mendukung tujuan organisasi, penerapannya perlu dilakukan secara konsisten, memiliki dasar yang jelas, serta disesuaikan dengan kinerja atau pelanggaran yang menjadi dasar pemberian reward maupun punishment.

4. Kesimpulan

Penerapan reward pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman telah dilakukan dalam beberapa bentuk, yaitu penghargaan berupa sertifikat, penghargaan dalam bentuk finansial bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target, apresiasi dari pimpinan, serta kesempatan pengembangan. Berdasarkan hasil wawancara, reward dipandang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta memberikan rasa dihargai kepada pegawai sehingga mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Penerapan punishment dilakukan melalui beberapa bentuk, yaitu teguran lisan, teguran tertulis, sanksi administratif, serta konsekuensi tertentu terhadap mekanisme tunjangan atau kinerja. Punishment dipandang sebagai pengingat dan bentuk pembinaan agar pegawai mematuhi aturan serta tidak mengulangi pelanggaran. Reward dan punishment dipandang dapat mendukung kinerja ASN dengan fungsi yang berbeda. Reward memberikan apresiasi terhadap

pencapaian dan kontribusi pegawai, sedangkan punishment mendukung kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan. Temuan ini menunjukkan bahwa keduanya dapat menjadi bagian dari pengelolaan kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Pariaman. Penerapan reward dan punishment perlu memperhatikan beberapa aspek, terutama kesesuaian antara reward dengan kinerja dan antara punishment dengan tingkat pelanggaran, konsistensi penerapan, serta kejelasan kriteria. Perhatian terhadap aspek tersebut penting agar reward dan punishment dapat diterapkan secara tepat dan mendukung tujuan pengelolaan kinerja ASN.

Reference

1. Agustiya, F. G., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh stres kerja punishment dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1539–1548. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11822>
2. Ani, S., & Zulhaida. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(2), 379–387.
3. Aqshal, M. R., & Waskito, J. (2022). Pengaruh intrinsik reward dan ekstrinsik reward terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Tirta Investama. *JURSIMA*, 10(2).
4. Brilianti, A. Z., & Raharja, E. (2025). Pengaruh penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 14(2), 246–254.
5. Brilliantisyah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., Yulianawati, R., & Amaliyah. (2024). Implementasi reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(3), 210–216. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i3.4198>
6. Fitry, W. B. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Update*, 14(3).
7. Kurnianti, N. R., & Rizqi, M. A. (2025). The influence of reward, work discipline, and compensation on employee performance at PT. Metal Hitech Engineering. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(1), 942–961. <https://doi.org/10.31538/mjifm.v5i1.471>
8. Maulidia, W. (2022). Dampak adanya punishment terhadap produktivitas dan kedisiplin kerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 2).
9. Nainggolan, H., Anhar, B., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja reward dan punishment terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan Hotel Maxone Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1). <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.427>
10. Pranata, J., Arief, M. Y., & Perwitasari, D. (2022). Pengaruh reward and punishment dan budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kecamatan Mangaran, Panji, dan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 34–49.
11. Purwadi, T., Rahyuni, K. E., Danayasa, G. A., Putri, T. M., & Nugraha, Y. S. (2024). The influence of rewards and punishment on employee performance at PT. PLN ULP Palopo City. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 317–324. <https://doi.org/10.36546/jm.v12i3.1224>
12. Setiari, A., Nastiti, R., Wahdah, R., & Yulianti, F. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dosen dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 348–360.
13. Simatauw, F., Selanno, H., & Pattimukay, H. V. R. (2024). Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 8(3), 1461–1471. <https://doi.org/10.31604/jim.v8i3.2024.1461-1471>
14. Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
15. Suwita, A., Anggreini, R. A., Siahaan, R., & Mardayanti, I. (2026). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Kantor Pusat PT. Sawitta Unggul Jaya). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 6(1), 163–182. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v6i01.2483>
16. Syahfitri, M. O. (2024). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Performance: PT Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru Case Study. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1976–1989.
17. Widiati, W. (2021). Analisis kinerja pegawai kantor desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *As-Siyasah: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(2), 50–59.
18. Wijaya, L. F. (2021). Sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28.
19. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
20. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.