

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada penelitian ini, maka diketahui Pengaruh Reward dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan sebagai berikut:

A. Karakteristik Responden

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan, kemudian untuk memudahkan dalam mengolah data diambil sampel sebanyak 63 responden. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 39 orang, mayoritas usia antara 31 - 40 tahun sebanyak 22 orang dan juga usia >50 sebanyak 18 orang juga, kemudian mayoritas memiliki pendidikan akhir S1 sebanyak 45 orang.

B. Reward dan Punishment

Keseluruhan variabel Reward dan Sanksi (X) jika ditarik kesimpulan berdasarkan hasil data responden sudah baik, hal ini dapat dilihat dari faktor – faktor yang mempengaruhinya, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ansory & Indrasari, (2018:307) mengatakan bahwa, Reward ialah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan serta perilaku seseorang supaya dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yg di bankan dan pada akhirnya target maupun tujuan yg ingin di capai dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan data yang di dapat banyak cara meningkatkan kinerja pegawai itu, salah satunya adalah diberi bonus atau insentif, dan cara agar cepat menyelesaikan pekerjaan juga salah satunya adalah bekerjasama dengan rekan kerja, faktor lain yang membuat semangat adalah di akui oleh kantor bahwa kita sebagai pegawai teladan, dan hasil itu banyak yang menjawab (S) Setuju 30 orang atau 47,6%

Selain itu salah satu reward yang diberikan itu ialah promosi jabatan dan bisa dilihat responden yang menjawab yang termotivasi akan reward itu banyak (S) Setuju itu dengan angka 37 orang atau 58,7%.

Menurut Ansory & Indrasari, (2018:310), Indikator Reward dibagi menjadi 2 yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Adapun penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah Gaji, Insentif, bonus, Tunjangan, Penghargaan Formal dari Pimpinan, Pujian dan Promosi Jabatan. Berdasarkan data yang di dapat mayoritas gaji yang diterima ditempat yang diteliti ini sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka embun, mereka menjawab (S) setuju 36 orang atau 57,1%. Hal ini menjadikan pegawai Kementerian Agama Tangerang selatan menjadi semangat dan disiplin untuk bersaing menjadi yang terbaik agar mendapatkan reward dalam mengerjakan target yang sudah di rencanakan.

2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ansory & Indrasari, (2018:320), Punishment merupakan sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi karena ketidak mampuannya melaksanakan pekerjaan maupun perilaku tidak baik dan indisipliner yang fungsinya untuk memelihara kedisiplinan dan memperbaiki sikap individu karyawan. Berdasarkan data yang didapat mayoritas pegawai mengtakan sanksi yang ada tersebut sudah sesuai dengan pelanggaran yang ada yang mana dapat dilihat responden yang menjawab (S) Setuju 44 orang atau 69,8%.

Menurut Purwanto dalam (Ansory & Indrasari, 2018:321), mengatakan indikator punishment sebagai berikut, yaitu: 1. Punishment Preventif (pencegahan) yaitu seperti Tata Tertib, Anjuran dan Perintah, Larangan, Paksaan, Disiplin 2. Punishment represif yaitu seperti Pemberitahuan, Teguran, Peringatan, dan Hukuman. Hal ini sudah terbukti pada kuesioner tentang tata tertib yang ada pada Kemenag Tangsel sebanyak 36 orang atau 57,1% mengetahui hal – hal yang di larang atau ada pada tata tertib Kemenag Tangsel. Hal ini menjadikan pegawai Kementerian Agama Tangerang Selatan tidak lagi mengulangi kesalahan yang telah diperbuat

seperti tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena dapat merugikan dirinya dan instansi tersebut.

C. Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan sudah baik. Salah satunya dapat dilihat dari apa yang dituangkan pada Laporan Kinerja menunjukkan mayoritas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target akan tetapi masih terdapat beberapa kekurangan. Hal tersebut didukung oleh faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhinya, diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yang dimaksud merupakan standar mutu yang ditetapkan pada tempat bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi hasil dari setiap pekerjaan. Menurut John Miner (Sudarmanto, 2014) Kualitas dalam hal ini yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecerdasan. Berdasarkan data yang didapat mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 33 orang atau 52,4% terkait tingkat kesalahan yang dilakukan. Akan tetapi tidak sedikit juga yang menjawab Setuju (S) sebanyak 16 orang atau 25,4%. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai melakukan kesalahan pada saat proses menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi, dari hasil observasi beberapa pegawai menyatakan jika tentu melakukan kesalahan namun tidak sering dan langsung memperbaikinya.

Kualitas kinerja juga dapat dilihat pada ketelitian yang dilakukan pegawai untuk meminimalisir adanya kesalahan yang dilakukan. Berdasarkan data yang didapatkan mayoritas menjawab Sesuai (S) sebanyak 34 orang atau 54,0%. Hal ini menunjukkan jika pegawai yang ada di Kementerian Agama Tangerang Selatan mengedepankan ketelitian dalam proses penyelesaian pekerjaan untuk memberikan kualitas yang baik.

2. Kuantitas

Menurut John Miner (Sudarmanto, 2014) kuantitas yang dimaksud disini merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Berdasarkan data

yang didapat mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 32 orang atau 50,8%. Hal ini menunjukkan jika pegawai dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan. Kemudian, dapat dilihat juga usaha yang diberikan untuk mencapai target jika dilihat dari data yang didapat mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 37 orang atau 58,7%. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai memberikan seluruh upaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3. Penggunaan Waktu dalam Bekerja

Menurut John Miner (Sudarmanto, 2014) penggunaan waktu dalam kerja merupakan bagaimana seseorang dapat menggunakan waktu dengan semaksimal mungkin yang meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam bekerja hilang. Berdasarkan data yang didapat mayoritas menjawab Sesuai (S) sebanyak 36 orang atau 57,1% terkait merasa telah menggunakan waktu dengan baik. Hal ini menunjukkan jika mayoritas pegawai telah menggunakan waktu bekerja dengan baik. Kemudian, berdasarkan data yang didapatkan mayoritas menjawab Sangat Sesuai (SS) sebanyak 33 orang atau 52,4% terkait usaha untuk dapat hadir sesuai jam kerja yang ditetapkan.

4. Kerjasama dengan Oranglain

Menurut John Miner (Sudarmanto, 2014) kerjasama dengan orang lain merupakan salah satu faktor kesuksesan yang dihasilkan sebuah lembaga. Tingkat kesolidan yang baik dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan data yang didapat mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 34 orang atau 54,0% terkait bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja. Kemudian dalam hal merasa terbantu dengan kehadiran rekan kerja mayoritas responden menjawab Sangat Sesuai (SS) sebanyak 30 orang atau 47,6%. Hal ini menunjukkan pentingnya saling bekerjasama dalam proses penyelesaian pekerjaan. Selain itu, juga kenyamanan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja juga dapat dikatakan baik berdasarkan data yang didapatkan mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 33 orang atau 52,4%.

D. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan

Moehariono dalam Abdullah (2014:151) terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi perusahaan tersebut. Dan berdasarkan kuesioner yang telah disebar terdapat hasil Uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 45,241 nilai ini lebih besar dari nilai F tabel. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka reward dan punishment secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dirasakan pada Kementerian Agama Tangerang Selatan. Reward yang didapatkan seseorang berbeda-beda karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain, akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan reward yang didapatkan itu, orang tersebut akan memiliki kedisiplinan dan semangat untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang pegawai yang bekerja dalam suatu instansi, reward untuk mencapai tujuan instansi akan membuat bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel reward sebesar 2,460, sedangkan punishment sebesar 4,942. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa punishment Kementerian Agama Tangerang Selatan lebih dominan dibandingkan reward. Hal ini sesuai dengan pemimpin yang tegas, bertanggung jawab yang kemudian mempengaruhi orang dalam bertindak dan bersikap dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dihasilkan bahwa reward menurut Ansory & Indrasari, (2018:307) mengatakan bahwa, Reward ialah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan serta perilaku seseorang supaya dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yg di bebaskan dan pada akhirnya target maupun tujuan yg ingin di capai dapat terlaksana dengan baik. Salah satu contoh dari reward itu sendiri adala Satya Lancana Karya Satya 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun masa kerja. Dan sanksi atau punishment menurut Ansory & Indrasari, (2018:320), Punishment merupakan sanksi atau hukuman yang

diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi karena ketidakmampuannya melaksanakan pekerjaan maupun perilaku tidak baik dan indisipliner yang fungsinya untuk memelihara kedisiplinan dan memperbaiki sikap individu pada pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ada beberapa hukuman yang ada di Kementerian Agama Tangerang Selatan yaitu : hukuman Ringan berupa teguran, hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala 2 tahun, dan hukuman berat berupa penurunan pangkat setingkat atau lebih rendah selama 3 tahun. Menurut John Miner (Sudarmanto,2014) yang menerangkan kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama dengan orang lain. Reward dan Sanksi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dan baik juga yang mana kesesuaian kompetensi dan meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan yang baik di Kota Tangerang Selatan.