



REWARD DAN PUNISHMENT

PERTEMUAN KE -9

DR. REFI ARIOEN, STP., MTA



Definisi Reward dan Punishment



Reward



Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu atau pegawai atas kinerja, prestasi, perilaku positif, atau kontribusi yang sesuai dengan tujuan organisasi. Reward bertujuan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan semangat untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja.



Punishment



Punishment adalah tindakan atau sanksi yang diberikan kepada individu atau pegawai karena melakukan pelanggaran, ketidakdisiplinan, atau perilaku yang tidak sesuai dengan aturan organisasi. Punishment bertujuan memberikan efek jera, memperbaiki perilaku, dan menjaga ketertiban serta disiplin kerja.



Definisi Reward



1

Ghanitri & Hakim (2024)

Reward merupakan imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian atau kontribusi istimewa dalam organisasi.



2

Nasution & Utama (2021)

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang diberikan agar seseorang lebih giat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.



3

Irawan et al. (2020)

Reward adalah bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai kompensasi atas kontribusi, komitmen, dan kualitas kerja.



Inti *Reward*:

penghargaan yang diberikan untuk mendorong motivasi, prestasi, dan kinerja positif.



Definisi Punishment



1

Aulia et al. (2022)

Punishment merupakan ancaman atau sanksi yang bertujuan meningkatkan kinerja, menjaga peraturan, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.



2

Priharti et al. (2022)

Punishment adalah hukuman atau sanksi yang diberikan secara sadar kepada pegawai ketika terjadi pelanggaran.



3

Fathoni & Susilowati (2022)

Punishment merupakan pemberian hukuman kepada pegawai yang bertindak tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.



Inti Punishment:

sanksi diberikan untuk memperbaiki perilaku, menegakkan disiplin, dan menjaga ketertiban organisasi.

Konsep Munculnya Reward



1 Latar Belakang

- Kinerja melebihi target
- Prestasi dan kontribusi nyata
- Perilaku kerja positif
- Inovasi dan loyalitas pegawai



2 Tujuan Reward

- Memberikan penghargaan
- Meningkatkan motivasi
- Mempertahankan kinerja
- Membangun budaya kerja positif



3 Bentuk Reward

- Bonus atau insentif
- Promosi jabatan
- Sertifikat atau penghargaan
- Pengakuan non-finansial



4 Alur Konsep



Kinerja/
kontribusi
positif



Penilaian
objektif



Pemberian
reward



Motivasi
meningkat



Kinerja
organisasi
meningkat



Inti Konsep Reward: reward muncul sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan perilaku positif untuk mendorong motivasi serta peningkatan kinerja.



APRESIASI



MOTIVASI



KINERJA



BUDAYA POSITIF



PERTUMBUHAN

Konsep Munculnya **Punishment**

1 Latar Belakang

- Terjadi pelanggaran aturan
- Ketidaksiplinan pegawai
- Kelalaian dalam pekerjaan
- Perilaku yang merugikan organisasi



2 Tujuan Punishment

- Memberikan efek jera
- Memperbaiki perilaku
- Menegakkan disiplin
- Menjaga ketertiban organisasi



3 Bentuk Punishment

- Teguran lisan
- Surat peringatan
- Pembinaan atau evaluasi
- Sanksi administratif



4 Alur Konsep



Inti Konsep Punishment: punishment muncul sebagai respons atas pelanggaran atau ketidaksiplinan untuk memperbaiki perilaku dan menjaga tertib kerja.





PRINSIP REWARD YANG EFEKTIF

1



Adil dan objektif.

Diberikan berdasarkan fakta dan kriteria yang jelas, tanpa memihak.

2



Berbasis indikator kinerja.

Didasarkan pada pencapaian indikator kinerja yang terukur dan relevan.

3



Transparan.

Proses, kriteria, dan hasil disampaikan secara terbuka dan dapat dipahami.

4



Konsisten.

Diterapkan secara terus-menerus dan sama untuk semua pegawai yang memenuhi kriteria.

5



Sesuai kebutuhan pegawai.

Disesuaikan dengan kebutuhan, preferensi, dan kondisi pegawai.

6



Mendorong motivasi jangka panjang.

Memberi dorongan untuk berkembang dan berkinerja lebih baik secara berkelanjutan.



PRINSIP PUNISHMENT YANG EFEKTIF

1



Berdasarkan aturan tertulis.

Diberikan sesuai dengan peraturan, kebijakan, atau ketentuan yang berlaku.

2



Bersifat mendidik, bukan membalas.

Tujuannya untuk memperbaiki perilaku dan mencegah kesalahan berulang.

3



Proporsional dengan kesalahan.

Sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan dan dampak yang ditimbulkan.

4



Diberikan setelah proses klarifikasi.

Dilakukan setelah pemeriksaan fakta, mendengar penjelasan, dan memastikan kebenaran.

5



Tidak diskriminatif.

Diterapkan tanpa membedakan suku, agama, gender, jabatan, atau latar belakang.

6



Tetap menghormati martabat pegawai.

Disampaikan dengan sopan dan menjaga harga diri serta kehormatan pegawai.



PROSES KLARIFIKASI



TUJUAN:
MEMPERBAIKI,
MEMBIMBING,
DAN MEMBANGUN
KINERJA YANG
LEBIH BAIK.



1.

REWARD

BAGI PEGAWAI / ASN BERPRESTASI



Penghargaan ini diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) atau tenaga honorer/PNS yang menunjukkan kedisiplinan, target kinerja terbaik (capaian Sasaran Kinerja Pegawai), atau inovasi pelayanan publik.



BENTUK REWARD

Dapat berupa:



PIAGAM PENGHARGAAN

Sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan dedikasi yang telah ditunjukkan.



PRIORITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Kesempatan prioritas mengikuti diklat, workshop, atau pelatihan.



INSENTIF FINANSIAL

Berupa kenaikan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai ketentuan yang berlaku.



BONUS NON-TUNAI

Seperti voucher, perjalanan dinas, atau fasilitas lainnya sesuai kebijakan daerah.



DASAR HUKUM



PERATURAN PEMERINTAH

Sistem pemberian reward ini diatur dalam Peraturan Pemerintah mengenai Manajemen ASN.



PERATURAN BUPATI/WALIKOTA (PERBUP/PERWALI)

Didetailkan melalui Peraturan Bupati/Walikota (Perbup/Perwali) di masing-masing daerah terkait mekanisme, kriteria, serta besaran reward sesuai kemampuan daerah.



Reward diberikan secara objektif, transparan, dan akuntabel untuk mendorong motivasi, meningkatkan kinerja, dan mewujudkan pelayanan publik yang prima.

2. REWARD BAGI SKPD ATAU INSTANSI



Sering kali, pemerintah daerah juga mengalokasikan anggaran khusus untuk memberikan reward kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Kecamatan yang memiliki kinerja pengelolaan keuangan, realisasi serapan anggaran, dan akuntabilitas kinerja (SAKIP) terbaik.



BENTUK REWARD



1

TAMBAHAN ALOKASI PAGU ANGGARAN

Diberikan pada tahun anggaran berikutnya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja instansi.



2

PENINGKATAN FASILITAS

Digunakan untuk mendukung sarana dan prasarana kerja yang lebih baik.



3

PENGUATAN PROGRAM KERJA

Membantu instansi mengembangkan program unggulan dan layanan publik.



4

MOTIVASI KINERJA INSTITUSI

Mendorong persaingan sehat dan peningkatan akuntabilitas di lingkungan pemerintah daerah.



INDIKATOR KINERJA



PENGLOLAAN KEUANGAN



REALISASI SERAPAN ANGGARAN



AKUNTABILITAS KINERJA (SAKIP)



Reward kepada SKPD atau instansi diberikan untuk mendorong efektivitas, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Reward Finansial



Penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang atau materi.



Gaji



Bonus



Insentif



Tunjangan



Komisi



Hadiah berupa barang



Tujuan

Meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas kerja.



Tanggal Berlaku : 07 April 2021

Reward Non-Finansial



Penghargaan yang tidak berbentuk uang, tetapi memberi apresiasi secara psikologis atau sosial.



Pujian dari atasan



Sertifikat penghargaan



Ucapan terima kasih



Pengakuan prestasi



Apresiasi di depan rekan kerja



Tujuan

Meningkatkan semangat kerja,
rasa dihargai, dan kepuasan pegawai.



Reward Intrinsik



Penghargaan yang muncul dari dalam diri karena merasa puas dan bangga atas hasil kerja.



Rasa bangga atas pencapaian



Kepuasan kerja



Perasaan dihargai



Motivasi untuk berkembang



Percaya diri meningkat



Tujuan

Menumbuhkan motivasi dari dalam diri dan komitmen kerja.



Reward Ekstrinsik



Penghargaan yang berasal dari luar diri dan diberikan oleh organisasi atau lingkungan kerja.



Bonus



Promosi jabatan



Kenaikan gaji



Penghargaan resmi



Fasilitas kerja tambahan



Tujuan

Mendorong kinerja, disiplin, dan pencapaian target.



Reward Sosial



Penghargaan yang berkaitan dengan hubungan sosial dan pengakuan dari lingkungan kerja.



Pujian dari pimpinan



Pengakuan dari tim



Diberi kepercayaan memimpin proyek



Dilibatkan dalam pengambilan keputusan



Tujuan

Memperkuat kerja sama, rasa memiliki, dan hubungan kerja yang positif.



Reward Karier



Penghargaan yang berkaitan dengan pengembangan jabatan dan masa depan pekerjaan.



Promosi jabatan



Kesempatan mengikuti pelatihan



Beasiswa studi lanjut



Kesempatan mengikuti seminar



Penugasan strategis



Tujuan

Mengembangkan kompetensi, prestasi, dan jenjang karier pegawai.



Reward Simbolik



Penghargaan yang berupa simbol
atas prestasi atau kontribusi seseorang.



Piagam penghargaan



Plakat



Medali



Trofi



Gelar karyawan terbaik



Tujuan

Memberikan pengakuan nyata
atas prestasi dan kontribusi.



Tanggal Berlaku : 07 April 2021

Reward Fasilitas



Penghargaan berupa fasilitas tambahan untuk mendukung kenyamanan dan kinerja kerja.



Kendaraan dinas



Ruang kerja khusus



Laptop atau perangkat kerja



Asuransi kesehatan



Cuti tambahan



Fleksibilitas jam kerja



Tujuan

Meningkatkan kenyamanan, kesejahteraan, dan produktivitas pegawai.



1. PUNISHMENT BAGI ASN (INDIVIDU)



Pemberian punishment kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan sebagai bentuk penegakan disiplin, integritas, dan tanggung jawab jabatan. Sanksi diberikan secara bertahap sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari pelanggaran ringan, sedang, hingga berat, berdasarkan ketentuan disiplin ASN yang berlaku.



JENIS HUKUMAN DISIPLIN



1

HUKUMAN DISIPLIN RINGAN

Berupa teguran lisan dan teguran tertulis bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin ringan.



2

HUKUMAN DISIPLIN SEDANG

Berupa pemotongan tunjangan kinerja (tukin) sebesar 25% selama 3, 6, hingga 9 bulan.



3

HUKUMAN DISIPLIN BERAT

Berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, hingga pemberhentian/pemecatan sesuai ketentuan.



KETENTUAN PENTING



BERTAHAP DAN PROPORSIONAL

Sanksi dijatuhkan sesuai tingkat pelanggaran dan hasil pemeriksaan.



DAMPAK KEPEGAWAIAN

Sanksi dapat memengaruhi jabatan, tunjangan, dan karier ASN.



PTDH / PEMBERHENTIAN

Berlaku mutlak apabila ASN dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (inkrah) atas tindak pidana tertentu, misalnya korupsi, dengan pidana minimal 2 tahun.



Punishment bagi ASN bertujuan menjaga disiplin, integritas, dan kualitas pelayanan publik agar tetap profesional, akuntabel, dan terpercaya.

2.

PUNISHMENT BAGI INSTANSI PEMERINTAH



Instansi pemerintah yang melanggar standar pelayanan, netralitas, atau tata kelola birokrasi yang ditetapkan oleh Kementerian PANRB dapat dikenakan sanksi administratif dan evaluatif. Sanksi ini diberikan untuk mendorong perbaikan kinerja, akuntabilitas, dan kepatuhan tata kelola pemerintahan.



JENIS SANKSI



1

PENURUNAN NILAI EVALUASI

Kinerja buruk dapat menyebabkan turunnya nilai SAKIP dan Indeks Reformasi Birokrasi instansi.



2

SANKSI ANGGARAN

Dapat berupa pengurangan atau penundaan Dana Alokasi Khusus (DAK) maupun Dana Insentif Daerah (DID) sesuai ketentuan.



3

EVALUASI KHUSUS / INTERVENSI

Instansi dapat memperoleh pembinaan langsung dari pemerintah pusat yang berujung pada langkah perbaikan organisasi dan kepegawaian.



Punishment bagi instansi pemerintah bertujuan memperkuat akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, dan reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

DISIPLIN INSTANSI,
DASAR BIROKRASI YANG
AKUNTABEL



OBJEK PELANGGARAN



STANDAR PELAYANAN



NETRALITAS



TATA KELOLA BIROKRASI



DAMPAK LANJUTAN



PEMBINAAN PUSAT



MUTASI / DEMOSI PEJABAT



Teguran Lisan



Definisi

Punishment paling ringan berupa peringatan langsung dari atasan kepada pegawai yang melakukan kesalahan.



Contoh:

Pegawai terlambat datang kerja satu kali, lalu diberi teguran secara lisan.



Teguran lisan bertujuan untuk mengingatkan dan membantu pegawai memperbaiki perilaku agar tidak mengulang kesalahan.



Teguran Tertulis



PENGERTIAN

Peringatan dalam bentuk surat resmi karena pelanggaran dianggap perlu didokumentasikan.



CONTOH

Contoh: Surat peringatan karena pegawai sering tidak disiplin atau tidak menyelesaikan tugas.



Surat Peringatan

SP 1, SP 2, dan SP 3



1

SP 1

Peringatan pertama atas pelanggaran yang dilakukan.



2

SP 2

Peringatan kedua jika pelanggaran terulang.



3

SP 3

Peringatan terakhir sebelum sanksi lebih lanjut diberikan.



DEFINISI

Peringatan resmi yang biasanya diberikan secara bertahap, seperti SP 1, SP 2, dan SP 3.



CONTOH

Contoh: Pegawai beberapa kali melanggar aturan jam kerja meskipun sudah ditegur.



Tujuan: Mendorong perbaikan perilaku dan menjaga kedisiplinan kerja.

aku : 07 April 2021

Pengurangan Hak atau Fasilitas

SEBELUM



BONUS



INSENTIF



FASILITAS



HAK ATAU
FASILITAS
DIKURANGI

SESUDAH



BONUS
TIDAK DIBERIKAN



INSENTIF
TIDAK DIBERIKAN



FASILITAS
TIDAK DIBERIKAN



DEFINISI

Punishment berupa pembatasan atau pengurangan hak dan fasilitas tertentu yang sebelumnya diterima pegawai.



CONTOH

Contoh: Pegawai tidak diberikan bonus, insentif, atau fasilitas tertentu karena kinerja tidak sesuai target.

Penundaan Kenaikan Gaji atau Jabatan



DEFINISI

Pegawai tidak mendapatkan kenaikan gaji, pangkat, atau promosi karena melakukan pelanggaran atau memiliki catatan disiplin buruk.



CONTOH

Contoh: Pegawai dengan catatan disiplin buruk tidak diprioritaskan untuk promosi jabatan.



INGAT!

Disiplin hari ini, prestasi esok hari.
Jaga disiplin, raih kesempatan terbaik.



Mutasi atau Pemindahan Tugas



PENGERTIAN

Pegawai dipindahkan ke bagian lain sebagai bentuk pembinaan atau penyesuaian tugas.



CONTOH

Contoh: Pegawai yang tidak mampu bekerja sama dalam tim dipindahkan ke unit kerja lain.



Skorsing



Pengertian

Pegawai diberhentikan sementara dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.



Contoh:

Pegawai melakukan pelanggaran berat dan sementara tidak diperbolehkan bekerja sambil menunggu hasil pemeriksaan.



Disiplin • Profesional • Berintegritas

Demosi



DEFINISI

Penurunan jabatan karena pegawai dianggap tidak mampu menjalankan tanggung jawab atau melakukan pelanggaran serius.



CONTOH

Contoh: Kepala bagian diturunkan menjadi staf karena menyalahgunakan wewenang.



Demosi bertujuan untuk menjaga disiplin, keadilan, dan profesionalisme serta menjadi peringatan agar pegawai dapat memperbaiki kinerja dan sikap.



Pemutusan Hubungan Kerja

PHK



DEFINISI

Punishment paling berat yang diberikan apabila pelanggaran sangat serius atau terjadi berulang kali.



CONTOH

Contoh: Pegawai melakukan fraud, pencurian, kekerasan, atau pelanggaran berat lainnya.



PHK dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan perusahaan.



Punishment Edukatif



DEFINISI

Hukuman yang bertujuan mendidik dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk membalas kesalahan.



CONTOH

Contoh: Pegawai diminta mengikuti pelatihan etika kerja, membuat evaluasi diri, atau memperbaiki kesalahan yang dilakukan.



MENDIDIK
BUKAN MEMBALAS



MEMPERBAIKI
PERILAKU



MENINGKATKAN
KUALITAS KERJA



MENCIPTAKAN
BUDAYA POSITIF



TUJUAN PEMBERIAN REWARD

Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, disiplin, inovasi, dan kontribusi positif pegawai maupun instansi. Pemberian reward bertujuan mendorong budaya kerja yang unggul, profesional, dan berorientasi pelayanan publik.

1

MENDORONG KINERJA DAN PRODUKTIVITAS



Memotivasi pegawai dan instansi untuk bekerja lebih baik, mencapai target, dan meningkatkan hasil kerja.

2

MENINGKATKAN MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA



Penghargaan membuat pegawai merasa dihargai sehingga semangat kerja dan komitmennya meningkat.

3

MENGAPRESIASI PRESTASI DAN INOVASI



Reward menjadi bentuk pengakuan atas prestasi, kedisiplinan, serta inovasi dalam pelayanan publik.

4

MENCIPTAKAN KOMPETISI SEHAT



Mendorong persaingan yang positif antarpegawai atau instansi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

5

MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK



Kinerja yang diapresiasi akan berdampak pada pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan berkualitas bagi masyarakat.

6

MENDUKUNG PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI



Reward membantu menyelaraskan kinerja pegawai dan instansi dengan sasaran pembangunan dan tujuan organisasi.

Reward adalah alat manajemen untuk membangun budaya kerja berprestasi, profesional, dan berorientasi hasil.





TUJUAN PEMBERIAN PUNISHMENT

Punishment diberikan sebagai instrumen penegakan disiplin bagi pegawai maupun instansi yang melanggar ketentuan. Pemberian punishment bertujuan menjaga ketertiban, akuntabilitas, integritas, dan kualitas pelayanan publik.

1



MENEGAKKAN DISIPLIN DAN KEPATUHAN

Punishment memastikan setiap pegawai dan instansi menaati aturan, kode etik, dan standar kerja yang berlaku.

2



MEMBERIKAN EFEK JERA

Sanksi diberikan agar pelanggaran tidak diulangi dan menjadi pelajaran bagi pihak lain.

3



MENCEGAH PELANGGARAN BERULANG

Adanya hukuman membantu membangun kesadaran untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan.

4



MENJAGA INTEGRITAS DAN AKUNTABILITAS

Punishment menegaskan pentingnya tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme dalam birokrasi.

5



MELINDUNGI KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Penindakan terhadap pelanggaran diperlukan agar pelayanan kepada masyarakat tetap baik, tertib, dan terpercaya.

6



MEWUJUDKAN BIROKRASI YANG BERSIH DAN PROFESIONAL

Punishment mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan bebas penyimpangan.

Punishment adalah alat pengendalian untuk menjaga disiplin, integritas, dan kepercayaan publik terhadap birokrasi.



PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA

Reward dan punishment yang diterapkan secara adil, objektif, dan konsisten akan memengaruhi perilaku kerja, disiplin, serta capaian kinerja pegawai maupun instansi.

1

MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA



Reward mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bersemangat, dan berorientasi pada hasil terbaik.



REWARD



PUNISHMENT



KINERJA MENINGKAT

2

MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN PRESTASI



Adanya penghargaan dan sanksi yang jelas membantu pegawai fokus mencapai target, kualitas kerja, dan sasaran kinerja.

3

MEMBENTUK DISIPLIN DAN KEPATUHAN



Punishment membuat pegawai lebih taat terhadap aturan, standar kerja, serta etika dalam pelaksanaan tugas.

4

MENDORONG AKUNTABILITAS DAN TANGGUNG JAWAB



Reward dan punishment menumbuhkan rasa tanggung jawab atas tugas, keputusan, dan hasil kerja yang dicapai.

5

MENCIPTAKAN IKLIM KERJA YANG SEHAT



Sistem yang adil menciptakan kompetisi positif, budaya kerja profesional, dan suasana kerja yang lebih tertib.

6

BERDAMPAK PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK



Kinerja pegawai yang lebih disiplin, termotivasi, dan akuntabel akan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja akan optimal apabila diterapkan secara proporsional, transparan, dan berkelanjutan.

INDIKATOR REWARD DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA

Reward yang diberikan secara adil dan tepat dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan hasil kerja pegawai maupun instansi.

★ INDIKATOR REWARD ★

- **1 Penghargaan atas prestasi**
apresiasi bagi pegawai atau instansi yang mencapai hasil terbaik.
- **2 Keadilan pemberian reward**
reward diberikan objektif sesuai pencapaian.
- **3 Kejelasan kriteria reward**
syarat penerima reward mudah dipahami.
- **4 Reward finansial**
bonus, insentif, tambahan tunjangan.
- **5 Reward non-finansial**
piagam, pengakuan, promosi, penghormatan.
- **6 Pengembangan kompetensi**
kesempatan diklat, pelatihan, atau pengembangan karier.
- **7 Peningkatan motivasi**
reward mendorong semangat dan komitmen kerja.

★ HUBUNGAN DENGAN KINERJA ★



DAMPAK POSITIF TERHADAP KINERJA

- ✓ meningkatkan **semangat kerja**
- ✓ mendorong **pencapaian target**
- ✓ memperbaiki **kualitas kerja**
- ✓ meningkatkan **pelayanan publik**



 **Semakin tepat reward diberikan, semakin besar dorongannya terhadap kinerja yang produktif, disiplin, dan profesional.** 

INDIKATOR PUNISHMENT DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA

Punishment yang diterapkan secara adil, tegas, dan proporsional membantu membentuk disiplin, kepatuhan, dan tanggung jawab kerja pegawai maupun instansi.

★ INDIKATOR PUNISHMENT ★

- **1** Kejelasan aturan
aturan disiplin dan konsekuensi pelanggaran mudah dipahami.
- **2** Ketegasan sanksi
sanksi diberikan tegas kepada pihak yang melanggar.
- **3** Keadilan pemberian sanksi
punishment diberikan objektif tanpa diskriminasi.
- **4** Proporsionalitas hukuman
hukuman sesuai tingkat kesalahan.
- **5** Konsistensi penerapan
aturan dan sanksi diterapkan sama kepada semua pelanggar.
- **6** Efek jera
punishment mencegah pelanggaran berulang.
- **7** Pembinaan dan perbaikan
sanksi mendorong perubahan perilaku kerja ke arah yang lebih baik.

★ HUBUNGAN DENGAN KINERJA ★



DAMPAK POSITIF TERHADAP KINERJA

- ✓ meningkatkan kedisiplinan
- ✓ mengurangi pelanggaran
- ✓ memperkuat tanggung jawab
- ✓ menjaga kualitas pelayanan publik



Punishment yang diterapkan secara tepat membantu menciptakan kinerja yang **disiplin, tertib, dan akuntabel**.



INDIKATOR KINERJA DAN KETERKAITANNYA DENGAN REWARD & PUNISHMEN

Kinerja pegawai maupun instansi dipengaruhi oleh sistem reward dan punishment yang diterapkan secara adil, transparan, dan konsisten.

★ FAKTOR PENDORONG ★



★ INDIKATOR KINERJA ★

- | | | | |
|---|--|----------------------------|---|
| 1 |  | Kualitas kerja | hasil kerja akurat, rapi, dan sesuai standar. |
| 2 |  | Kuantitas kerja | volume pekerjaan tercapai sesuai target. |
| 3 |  | Ketepatan waktu | tugas selesai tepat waktu. |
| 4 |  | Disiplin kerja | patuh pada aturan dan prosedur kerja. |
| 5 |  | Tanggung jawab | menjalankan tugas dengan komitmen. |
| 6 |  | Inisiatif dan inovasi | mampu memberi ide atau perbaikan kerja. |
| 7 |  | Kerja sama | mampu berkolaborasi dengan rekan dan unit lain. |
| 8 |  | Orientasi pelayanan publik | memberi layanan yang cepat, tepat, dan ramah. |

★ HASIL KINERJA ★

-  produktivitas meningkat
 -  kualitas pelayanan membaik
 -  akuntabilitas lebih kuat
 -  tujuan organisasi lebih mudah tercapai
- 



+



Perilaku Kerja Positif



Kinerja Optimal



Kinerja akan meningkat apabila **reward** dan **punishment** diterapkan secara **seimbang, objektif, dan berkelanjutan.**



- 1. Bagaimana konsep reward dan punishment dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai tanpa menimbulkan rasa ketidakadilan atau tekanan psikologis? Jelaskan dengan pendekatan teori motivasi dan contoh penerapannya dalam organisasi.**
- 2. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, punishment sering dianggap sebagai alat pengendalian perilaku pegawai. Menurut Anda, bagaimana batasan pemberian punishment agar tetap bersifat edukatif, proporsional, dan tidak bertentangan dengan prinsip keadilan organisasi? Berikan analisis kritis disertai contoh kasus.**



TERIMA KASIH

