



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO :3100/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi
Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika
Pemerintah Kota Bandung**

Skripsi

Oleh

Meggitha Cyntya

2017310070

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO :3100/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi
Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika
Pemerintah Kota Bandung**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh

Meggitha Cyntya

2017310070

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO :3100/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi
Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika
Pemerintah Kota Bandung**

Skripsi

Oleh

Meggitha Cyntya

2017310070

Pembimbing

Dr. Ulber Silalahi, M.A

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



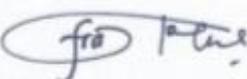
Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Meggitha Cyntya
Nomor Pokok : 2017310070
Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 25 Januari 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Tutik Rachmawati, Ph.D



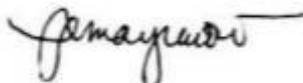
Sekretaris

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

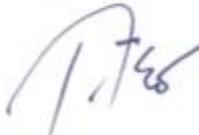


Anggota

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Meggitha Cyntya
Nomor Pokok : 2017310070
Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung

Menyetujui untuk diajukan pada
Ujian Sidang jenjang Sarjana
Bandung, 15 Januari 2021

Pembimbing,

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Trisno Sakti Herwanto, S.IP.,MPA.

Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Meggitha Cyntya

NPM : 2017310070

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Januari 2021



INDEKS KESAMAAN

Meggitha Cyntya_Cek Skripsi Ganjil 20/21 (3)

ORIGINALITY REPORT

29%	27%	7%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	3%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	imadeputrawan.wordpress.com Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
7	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
8	journal.ubm.ac.id Internet Source	1%
9	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%

ABSTRAK

Nama : Meggitha Cyntya

NPM : 2017310070

Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di
Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung

Motivasi kerja adalah fungsi dan alat bagi organisasi, terutama pimpinan untuk menggerakkan kemauan pegawai dalam mencapai tujuan organisasinya. Pada hal ini banyak cara yang dapat dilakukan, salah satunya adalah dengan memberikan dorongan berbentuk *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat *reward* dan *punishment* baik secara parsial maupun secara bersamaan mempengaruhi Motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung.

Pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disebar kepada enam puluh delapan orang responden. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis multivariat dengan mengukur korelasi antara ketiga variabel.

Hasil penelitian menunjukkan *reward* pada Dinas Komunikasi dan Informatika termasuk kedalam kategori baik pada dimensi ekstrinsik maupun intrinsik, hal ini diperoleh berdasarkan perhitungan nilai rata-rata skor yang sama pada setiap dimensi pada variabel *reward*. Untuk *Punishment* yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika adalah cenderung ke dalam pada kategori *punishment* preventif. Sedangkan untuk motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika cenderung termasuk kedalam kategori dimensi kebutuhan akan berprestasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi multivariat secara parsial, didapatkan bahwa besar pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 5,56% dengan koefisien korelasi sebesar 0,236 yang menunjukkan hubungan yang searah dan kekuatan hubungan yang agak lemah.

Pada pengujian korelasi *punishment* terhadap motivasi kerja diperoleh data bahwa besar pengaruh *punishment* secara parsial terhadap motivasi kerja adalah sebesar 12,96%, dengan nilai koefisien korelasi 0,360 yang menunjukkan pada derajat hubungan yang agak lemah.

Sedangkan secara simultan, penelitian ini menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,375 termasuk pada kategori derajat hubungan yang agak lemah, selain itu pula didapatkan besar pengaruh *reward* dan *punishment* melalui perhitungan koefisien determinasi sebesar 14,06%.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja Pegawai

ABSTRACT

Name : Meggitha Cyntya

NPM : 2017310070

Title : *The Influence of Rewards and Punishment on Employee Work Motivation at the Bandung City Government Information and Communication Department*

Work motivation is a function and tool for organizations, especially leaders, to mobilize the willingness of employees to achieve organizational goals. In this case, there are many ways that can be done, one of which is to provide encouragement in the form of rewards (awards) and punishment (penalty).

The purpose of this study is to know how strong the reward and punishment both partially or simultaneously influence work motivation employees of the Bandung City Government Information and Communication Office.

In this study, researches used quantitative methods with data collection techniques obtained from the spread of questionnaires distributed to sixty-eight respondents. The analysis used in this research is multivariate analysis by measuring the correlation between the three variables.

The results indicate that the reward at the Communication and Information Technology Office was included in the category both in the extrinsic and intrinsic dimensions, this was obtained based on the calculation of the same average score on each dimension in the reward. For Punishment contained in the Communications and Information Agency is inclined into the category of preventive. Meanwhile, the work motivation of the Office of Communication and Information Technology employees tends to fall into the category of the need for achievement dimension.

Based on the results of the calculation of the partial multivariate correlation test, it was found that the influence of reward on employee motivation is 5.56% with a correlation coefficient of 0.236 which indicated a unidirectional relationship and the strength of the relationship was rather weak.

In testing the correlation of punishment to work motivation, it is obtained data that the large influence of punishment is partial to work motivation amounted to 12.96%, with a correlation coefficient value of 0.360 which indicates a rather weak degree of relationship.

Meanwhile, simultaneously, this study produces a correlation value of 0.375 which is included in the category of the degree of the relationship that is rather weak, besides that, it is also found that the influence of reward and punishment through the calculation of the coefficient of determination is 14.06%.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Work Motivation*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat yang dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung*” dalam rangka memenuhi persyaratan kelulusan sarjana program studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Selama penulisan dan penyusunan proposal penelitian ini, penulis mendapatkan banyak pengetahuan dan pengalaman baru. Selama proses penulisan tersebut juga penulis menghadapi berbagai hambatan karena kurangnya pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah, mulai dari sistematika penulisan dan sumber-sumber teori yang benar. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak Ulber Silalahi selaku dosen pembimbing yang mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas ini.

Pada kesempatan ini Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan sekaligus dosen wali Penulis.
2. Trisno Sakti Herwanto, S.I.P.,MPA selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
3. Seluruh dosen pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan pembelajaran kepada penulis selama menempuh perkuliahan di UNPAR.

4. Keluarga tercinta, Mama, Papa, Uda, Abang, Uni, Arka dan semua anggota keluarga besar yang telah mendukung penulis.
5. Sahabat-sahabat tercinta geng “Sukses Bareng Guys”, Nining, Rezika, Lydia, Yustika dan Jovita yang selalu menemani selama masa perkuliahan.
6. Rekan-rekan Listra yang mengajarkan penulis hal-hal baru selama perkuliahan
7. Teman-teman Ilmu Administrasi Publik angkatan 17
8. Sahabat SMA, Atshilla, Nurul, Nabila dan Redhita yang selalu mendukung penulis.

Penulis menyadari bahwa hasil dari tugas ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon kritik dan saran dari rekan-rekan khususnya dari dosen pembimbing demi perbaikan dan penyempurnaan rancangan penelitian ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang belum penulis sebutkan.

Bandung, 6 Mei 2020

Meggitha Cyntya

2017310070

DAFTAR ISI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	I
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	II
PERNYATAAN.....	III
INDEKS KESAMAAN	IV
ABSTRAK	V
ABSTRACT	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	14
BAB II RANCANGAN PENELITIAN	15
2.1. Pengertian Rancangan Penelitian	15
2.2. Tipe Rancangan Penelitian	16
BAB III KERANGKA TEORI	18
3.1 <i>Reward</i> (Penghargaan)	18
3.1.1. Pengertian <i>Reward</i> (Penghargaan).....	18

3.1.2. Dimensi <i>Reward</i> (Penghargaan)	19
3.2 <i>Punishment</i> (Hukuman/ Sanksi)	21
3.2.1. Pengertian <i>Punishment</i> (Hukuman/Sanksi)	21
3.2.2. Dimensi <i>Punishment</i> (Hukuman/Sanksi)	21
3.3 Motivasi Kerja	23
3.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	23
3.3.2. Dimensi Motivasi Kerja	24
3.4 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja	26
3.5 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja	27
3.6 Pengaruh <i>Reward and Punishment</i> Secara Bersamaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	29
3.7 Model Penelitian	31
3.8 Hipotesis Penelitian	31
BAB IV METODE PENELITIAN	33
4.1. Metode Pengumpulan Data	33
4.1.1 Pengukuran Variabel	33
4.1.1.1 Operasionalisasi Variabel	34
4.1.1.2 Skala Pengukuran dan Teknik Penskalaan	38
4.1.1.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38
4.1.1.3.1 Uji Validitas	38
4.1.1.3.2 Uji Reliabilitas	43
4.1.2 Populasi dan Penarikan Sampel	45
4.1.3 Pengumpulan Data	46

4.1.3.1	Kuisisioner	46
4.1.3.2	Wawancara	47
4.2.	Analisis Data	47
4.2.1	Analisis Univariat	48
4.2.2	Analisis Multivariat.....	50
BAB V HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI.....		56
5.1.	<i>Reward</i> (Penghargaan)	56
5.2.	<i>Punishment</i> (Hukuman/ Sanksi).....	59
5.3.	Motivasi Kerja.....	62
5.4.	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja	66
5.5.	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	68
5.6.	Pengaruh Simultan <i>Reward and Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.....	70
BAB VI PEMBAHASAN.....		73
6.1.	<i>Reward</i> (Penghargaan)	73
6.2.	<i>Punishment</i> (Hukuman/ Sanksi).....	74
6.3.	Motivasi Kerja.....	76
6.4.	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja	77
6.5.	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	78
6.6.	Pengaruh <i>Reward and Punishment</i> Secara Bersamaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	80
BAB VII KESIMPULAN		82
7.1.	Kesimpulan.....	82

7.2. Rekomendasi	86
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Operasional Variabel Reward.....	35
Tabel 4.2 Operasional Variabel Punishment	36
Tabel 4.3 Operasional Variabel Motivasi Kerja	37
Tabel 4.4 Kategori Jawaban Responden.....	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Reward	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Punishment.....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi	42
Tabel 4.8 Pedoman Menentukan Tingkat Keadalan Instrument Ukuran Dari Cronbach.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Item Kuisisioner	45
Tabel 4.10 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan	53
Tabel 5.1 Kategorisasi Dimensi Penghargaan Ekstrinsik.....	56
Tabel 5.2 Kategorisasi Dimensi Penghargaan intrinsik.....	58
Tabel 5.3 Indeks Dimensi Reward.....	58
Tabel 5.4 Kategorisasi Dimensi Punishment Preventif	59
Tabel 5.5 Kategorisasi Dimensi Punishment Represif	61
Tabel 5.6 Indeks Dimensi Punishment	61
Tabel 5.7 Kategorisasi Dimensi Motivasi Berprestasi	62
Tabel 5.8 Kategorisasi Dimensi Kebutuhan Berafiliasi	63
Tabel 5.9 Kategorisasi Dimensi Motivasi Kebutuhan akan Kekuasaan.....	65
Tabel 5.10 Indeks Dimensi Motivasi Kerja.....	66

Tabel 5.11 Tabel Korelasi Reward dan Motivasi Kerja	66
Tabel 5.12 Tabel Korelasi Punishment dan Motivasi Kerja.....	68
Tabel 5.13 Tabel Korelasi Pengaruh Simultan Reward and Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

1 Kuisisioner Penelitian	93
2 Data Biografis Responden.....	99
3 Distribusi Frekuensi Dimensi Penghargaan Intrinsik	103
4 Distribusi Frekuensi Dimensi Punishment Preventif	104
5 Distribusi Frekuensi Dimensi Punishment Represif	104
6 Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan Kekuatan/Kekuasaan	105
7 Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kebutuhan Berprestasi.....	107
8 Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kebutuhan Berafiliasi	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi publik maupun swasta yang dimana, berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Baik organisasi publik maupun organisasi swasta aspek ini dapat memberikan pengaruh yang cukup besar bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk dapat mengelola motivasi orang-orang yang bekerja didalamnya. Motivasi kerja didalam sebuah organisasi sangat penting bagi manajer dan pejabat untuk mengetahui dan memahami mengapa perilaku pegawai di tempat kerja serta bagaimana memanipulasi perilaku tersebut sehingga, mereka mengerahkan upaya terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi¹. Hal ini juga merupakan tujuan manajer di setiap level untuk membuat karyawan termotivasi sehingga pekerjaan dapat maju pada kecepatan, ketepatan dan waktu yang diinginkan.

Pada hal ini, motivasi merupakan sebuah alasan untuk melakukan sesuatu, dan untuk bergerak pada tujuan tertentu. Karyawan atau pegawai akan termotivasi ketika mereka berharap suatu tindakan yang dapat mengarah pada pencapaian dalam memenuhi kebutuhan khusus mereka. Karyawan atau pegawai yang termotivasi dengan baik adalah mereka yang memiliki tujuan yang jelas dan

¹ Suangga, Y. 2018. *Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Katalogis, Volume 6 Nomor 6 Juni 2018. Halaman 188

mengambil tindakan yang mereka harapkan akan mencapai tujuan tersebut². Didalam sebuah organisasi, motivasi merupakan cara untuk menciptakan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan keadaan ini diakomodasi dengan memenuhi beberapa kebutuhan individu. Pada dasarnya, motivasi mengacu pada pencapaian tujuan utama organisasi dengan memenuhi kebutuhan atau tuntutan individu karyawan. Menurut McClelland, karyawan atau pegawai yang termotivasi dapat dilihat dari tiga hal yaitu (1) Kebutuhan Berprestasi (*Need for achievement*), (2) Kebutuhan Kekuatan/Kekuasaan (*Need for power*) dan (3) Kebutuhan Berafiliasi (*Need for affiliation*)³. Menurut teori ini, individu memiliki cadangan energi potensial yang dapat dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu serta dukungan situasi dan kesempatan yang tersedia⁴.

Pada penelitian ini yang akan menjadi objek penelitian adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung. Untuk observasi awal dalam rangka menemukan dan menentukan rumusan masalah, maka dilakukan wawancara terbuka dengan lima karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

Pada dimensi motivasi menurut McClelland yang pertama, yaitu kebutuhan akan prestasi kerja, diajukan dua pertanyaan wawancara terkait pandangan pegawai pada prestasi ditempat kerja dan bagaimana cara mereka mencapainya.

² Armstrong, Michael. 2009. *A Handbook of Employee Reward Management Practice*. USA:Kogan Page. Halaman 121

³Suangga, Y. 2018. *Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Katalogis, Volume 6 Nomor 6 Juni 2018. Halaman 189

⁴ Noya, Josephus. 2014. *Motivasi Dalam Organisasi Pemerintahan di Daerah*. Populis, Volume 8 No.2 Oktober 2014. Halaman 24-25.

Berikut hasil wawancara dengan kelima pegawai dinas komunikasi dan Informatika Kota Bandung terkait pada ketiga dimensi motivasi McClland.

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang pertama.⁵

“....Prestasi itu penting, dan ya sebenarnya ukuran pencapaian prestasi itu secara pribadi masuk ke masing-masing personal, misalnya bisa berdasarkan tanggung jawab yang dimiliki yang didalamnya pasti ada visi misi untuk mengejar target. Seperti datang setiap hari dan tepat waktu lalu melakukan setiap aktivitas, dengan mengabungkan variasi dan inovasi didalamnya. Terkait kebutuhan akan kekuatan/ kekuasaan seperti jabatan, pengen sih, tapi bukan berarti terlalu berambisi gitu, saya lebih suka berjalan sesuai alurnya saja dan kalau emang diamanahin saya dengan siap ngelaksanakannya sesuai tugas. Untuk lingkungan kerja, lebih suka yang saling ngedukung atau *teamwork* gitu, jadi kalau satu orang memiliki kekurangan yang lain dapat menutupi”

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang kedua.⁶

“Prestasi tempat kerja, cukup penting. Kalau buat saya ukuran prestasi bekerja itu ya kalau saya bekerja dapat mencapai 100 % dari segi waktu, ataupun

⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Rini (Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) pada 3 November 2020.

⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Ira (Kasubag Keuangan) pada 3 November 2020

standar dari kinerja yang atasan berikan, itu udah cukup bagi saya. Kalau untuk kekuasaan/ kekuatan seperti jabatan, saya akan melihat gimana ilmu yang saya punya, misalnya kalau diimplementasikan sebagai staf sudah baik sesuai ilmu tersebut maka itu cukup, tapi kalau kinerja saya lebih baik dengan ilmu yang saya miliki, maka saya suka untuk mendapatkan jabatan yang diatas. Untuk lingkungan kerja, saya lebih suka *Team work*, karena banyak potensi yang dapat dimaksimalkan dan lebih optimal.”

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang ketiga.⁷

“..Menurut saya penting dalam arti orang tidak mungkin bekerja sendiri dan orang harus punya panutan atau tujuan yang ingin diraih atas kinerjanya. Kalau untuk jabatan atau kekuasaan gitu, saya lebih suka untuk merealisasikan diri sebagai ASN berguna bagi yang lain sebagai manusia jadi yaudah kalau berguna sama orang lain, menurut saya jabatan itu hanya *reward* yang saya dapatkan dari kinerja saya yang bagus. Saya lebih suka dalam tim, karna tidak mungkin kita bekerja sendirian pasti ada orang lain.”

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang keempat.⁸

⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Heni (Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) pada 3 November 2020

⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Titik (Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) pada 3 November 2020

“Selama prestasi menunjang terhadap selesainya sebuah pekerjaan dengan maksimal maka prestasi penting itu penting. Kalau untuk kekuasaan/kekuatan atau jabatan begitu, saya lebih suka menjadi pengikut. Kalau terkait dengan lingkungan kerja, saya merasa adakalanya suka bekerja dalam tim dan adakalanya suka sendiri tergantung pekerjaan”

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang kelima.⁹

“menurut saya prestasi tentu penting, apalagi prestasi ditempat kerja dapat membantu mengembangan diri saya kearah yang lebih baik. Biasanya saya menetapkan target dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kekuasaan/kekuatan seperti halnya jabatan, saya lebih suka untuk melihatnya berdasarkan capaian saya, kalau memang kinerja saya bagus saya ingin mendapatkan jabatan yang lebih dari sekarang. Untuk lingkungan kerja saya lebih menyukai untuk kerja dalam tim ya, karena dari situ kita bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan efisien”.

Berdasarkan hasil dari lima orang narasumber dibagian sub kepegawaian dan keuangan, rata-rata menjawab bahwa prestasi ditempat kerja itu penting, dan dalam mencapainya, mereka bekerja sesuai tanggung jawab dan berusaha menyelesaikannya dengan inovasi serta dengan cara mereka sendiri. Sedangkan terkait dengan kebutuhan akan kekuasaan didapatkan hasil wawancara yaitu

⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Desayanti (Kasubag Umum dan Kepegawaian)

ketika mereka bekerja, mereka lebih suka untuk mengembangkan diri mereka untuk menjadi lebih baik dan semaksimal mungkin mereka menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Kemudian pada dimensi ketiga yaitu kebutuhan akan afiliasi yang diajukan pertanyaan terkait dengan rekan kerja serta lingkungan kerja yang berkelompok, didapatkan jawaban yang hampir sama disetiap orang, yaitu mereka lebih cenderung suka untuk bekerja dan merasa bersemangat jika ditempatkan dalam kelompok dibandingkan dengan bekerja secara individual. Ketika mereka diberi tugas, mereka lebih merasa bergairah dalam bekerja jika tugas tersebut dilakukan bersama-sama.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik, dimana pegawai merasa memiliki kebutuhan akan prestasi, kekuatan/kekuasaan dan berafiliasi. Oleh karena itu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dituntut untuk dapat mempertahankan motivasi kerja tersebut jika ingin tujuan organisasi tercapai. Dalam memenuhi ketiga kebutuhan tersebut, organisasi dapat memberikan berbagai faktor pendorong yang dapat dijadikan alat dalam mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan. Motivasi kerja tersebut dapat didorong oleh beberapa faktor, dua diantaranya yaitu dengan melalui pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi). Pada hal ini yang dimaksud dengan *reward* yaitu semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karna jasa yang

disumbangkan. Sedangkan *punishment* merupakan penderitaan yang diberikan dengan sengaja oleh seseorang setelah terjadi suatu pelanggaran.¹⁰

Secara normatif di Kota Bandung terkait dengan *reward* dan *punishment* bagi pegawai di organisasi publik telah diatur melalui Peraturan Walikota Bandung nomor 677 tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai dan Peraturan Walikota lainnya, serta juga terdapat Sistem E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) yaitu sistem yang diciptakan untuk memberikan total kompensasi yang didapat pegawai (ASN) selama ia bekerja. Tentunya karena Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung adalah salah satu organisasi publik dalam pemerintahan Kota Bandung, E-RK ini juga diterapkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai terkait imbalan yang akan diterimanya berdasarkan dari tingkat kinerja yang disumbangkan untuk organisasi.

Untuk itu maka terkait *reward* dan *punishment* yang dirasakan oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung secara nyata adalah sebagai berikut.

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang pertama.¹¹

“...untuk *reward* dan *punishment* sendiri disini ga diterapin secara khusus ya, beda sama organisasi swasta. Paling kalau *rewardnya* itu kaya TKJ(Tunjangan Kinerja) gitu. Sistem pemberiannya tu kaya jadi setiap pegawai

¹⁰Saputra, dkk. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. Halaman 4

¹¹ Hasil wawancara dengan Ibu Rini (Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) pada 3 November 2020.

ngisi absen terus ngisi apa yang dilakukannya setiap hari dikantor baru dari situ dihitung jumlah TKJ yang dia dapat. Terus juga paling berupa kaya pujian dari atasan kalau kerjanya bagus. Kalau *punishment* nya sendiri paling ya dari pemotongan TKJ itu kalau si pegawainya lalai gitu terus kaya teguran dari atasan. Kalau untuk pemecatan gitu jarang sih.”

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang kedua.¹²

“Buat *reward* dan *punishment* di sini itu tentu ada, skemanya itu ya ada namanya TKJ gitu. Tunjangan Kinerja jadi dari situ imbalan yang diterima pegawai akan dihitung. Kalau dia rajin ya dia pasti dapat TKJ nya besar juga. Kalau dia lalai TKJ nya dipotong. Terus untuk pengaturannya sendiri tu kita juga ngikutin pemerintah Kota Bandung ya. Saya lupa Perwal nomor berapa tapi didalam situ tertulis jelas gimana *reward* dan *punishment* yang didapatkan setiap karyawan. Kalau untuk sanksinya itu biasanya sistemnya ada sidang gitu. Jadi kalau ada yang melanggar, sistemnya yaitu pertama bakal ditegur dulu, tapi kalau dia masih ngelakuin juga ntar bakal dipanggil kaya disidang dulu, dinasehati. Terus bakal dipantau lagi dia masih ngelakuin apa engga kalau masih akan dilakukan sidang lagi dan kesalahannya bakal dipertimbangkan termasuk yang berat apa engga”.

¹² Hasil wawancara dengan Ibu Ira (Kasubag Keuangan) pada 3 November 2020

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang ketiga.¹³

“..*reward* dan *punishment* ya, disini ada diterapin juga. Biasanya itu kalau *reward* melalui TKJ ya, tunjangan karyawan gitu. Jadi ntar setiap detail yang saya lakukan harus saya laporkan gitu kesistem. Kaya absen, tugas yang diberikan udah selesai atau belum dan yang lainnya. Jadi dari situ kelihatan jelas mana yang ga kerja mana yang emang niat kerja gitu. Dari sistem itu juga kalau ada yang kerjanya ga bener ntar si tunjangannya tu bakal dipotong gitu sih. Terus juga kalau ada yang lalai, kerja nya ga bagus atasan juga bakal negur, cuman kalau kaya sanksi yang pemecatan tuh jarang.”

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang keempat.¹⁴

“Selama saya bekerja disini, *reward* dan *punishment* pasti ada dong. Ya kalau saya bekerja imbalan yang saya dapat tuh gaji pokok jelas lah ya, terus ada tunjangan kinerja juga. Jadi kalau saya kerjanya bagus, sesuai yang diharapkan tunjangan yang saya dapatkan juga sesuai dengan itu. Tapi kalau saya lalai tunjangan saya terpaksa dipotong. Selain itu juga kalau saya

¹³ Hasil wawancara dengan Ibu Heni (Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) pada 3 November 2020

¹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Titik (Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) pada 3 November 2020

kerjanya bagus kadang saya dapat pujian juga dari atasan, sebaliknya juga kalau saya lalai saya ditegur agar ga ngelakukan lagi.”

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang kelima.¹⁵

“....oh tentu ada *reward* dan *punishment* disini tuh udah tertuang ya diperwal,perda Kota Bandung. Jadi karna emang kita ini organisasi publik jadi ya ngikutin peraturan diatasnya gitu. Nah untuk imbalan sendiri disini tuh udanh disediakan kaya tunjangan kinerja. Jadi itu tuh total imbalan yang pegawai dapat karna udah ngerjain tugasnya terus dicatat gitu dalam E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja). Jadi selama kerja kita ngisi itu kaya didalam webnya gitu. Dari situ bisa kerecord apa aja yang kita lakukan selama kerja. Kalaupun ada pegawai yang lalai gitu sanksinya paling ya berupa pemotongan dari si tunjangan nya itu. Jarang sih kalau ada pegawai yang ngelakukan pelanggaran berat jadi paling sanksinya tu berupa teguran dulu. Terus juga kita punya kaya sekumpulan aturan gitu ya dimana peraturan itu tuh harus dipatuhi sama pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan bahwa *reward* yang biasa mereka dapatkan selain berupa gaji pokok, juga terdapat tunjangan kinerja (TKJ) yang dimana tunjangan tersebut didapatkan berdasarkan catatan E-RK selama mereka

¹⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Desayanti (Kasubag Umum dan Kepegawaian)

bekerja. Selain *reward* finansial, terdapat juga *reward* non-finansial berupa pujian dari atasan ketika mereka telah menyelesaikan tugas dengan baik.

Sedangkan pada *punishment* sendiri yaitu adanya sejumlah aturan yang tertulis yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai yang tertuang dalam Peraturan Walikota Bandung nomor 677 tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai dan Peraturan Walikota lainnya serta juga terdapat teguran yang dilakukan oleh atasan. Selain itu, jika didapatkan kinerja mereka buruk, maka TKJ atau kompensasi yang mereka dapatkan juga akan dipotong, dan *punishment* berupa panggilan sidang jika pegawai yang bersangkutan melakukan kesalahan secara berulang kali. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan motivasi kerja dan *reward* serta *punishment* yang berlaku di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, terlihat bahwa Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai adalah baik, sedangkan berkaitan dengan *reward* ataupun *punishment* juga tersedia di dalam Organisasi.

Berdasarkan permasalahan, terlihat baik *reward* maupun *punishment* tentu dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Untuk itu, penelitian ini hendak melihat pengaruh dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

1.2. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, dapat ditemukan beberapa identifikasi masalah di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, yaitu terkait dengan Motivasi Kerja Pegawai, dapat dikatakan cukup baik dan terkait *reward* maupun *punishment*

yang ditujukan untuk pegawai juga tersedia didalam organisasi. Menurut teori McClelland, individu memiliki cadangan energi potensial yang dapat dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu serta dukungan situasi dan kesempatan yang tersedia¹⁶. Untuk itu, *reward* dan *punishment* menjadi penting untuk diterapkan jika organisasi ingin memiliki pegawai yang berkualitas. Dari hal ini juga, dirasa penting untuk melihat apakah antara dua faktor pendorong tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga, pemimpin dapat memberikan dorongan yang tepat agar pegawainya memberikan pekerjaan yang berkualitas serta tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah antara kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai secara bersamaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi tingkat *Reward* di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung?
2. Seberapa tinggi tingkat *Punishment* di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung?
3. Seberapa tinggi tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung?
4. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung?

¹⁶Firmansyah.2017. *Motivasi Dalam Organisasi Usaha*. Jurnal Profit Volume 4, Nomor 2, Nopember 2017.Halaman 4

5. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung?
6. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara bersamaan/simultan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis tingkat *Reward* di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung
2. Mengetahui dan menganalisis tingkat *Punishment* di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung
3. Mengetahui dan menganalisis tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward and punishment* secara bersamaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Bandung

1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan bahan pemikiran berkaitan dengan konsep *Pengaruh reward dan punishment dalam organisasi publik terhadap motivasi kerja pegawai*.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan masukan bagi pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam manajemen pengelolaan motivasi kerja pegawai melalui pemberian *reward dan punishment* melalui E-RK.
3. Terkait dengan manfaat dan kegunaan metodologis, hasil penelitian ini diharapkan memberi nilai tambah yang dapat dikombinasikan dengan penelitian ilmiah lainnya, khususnya yang mengkaji tentang pengaruh pemberian penghargaan dan sanksi atau hukuman terhadap motivasi kerja pegawai dalam organisasi.