



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.A Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman pada era globalisasi yang sangat pesat ini salah satunya ditandai dengan persaingan yang semakin kompleks, kinerja pegawai menjadi bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintahan, seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi yang sangat pesat ini, yang salah satunya ditandai dengan persaingan yang semakin kompleks. Pelayanan publik yang diberikan oleh lembaga pemerintah harus cepat, tepat, dan akuntabel. Keberhasilan program dan tercapainya visi misi instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana utama dalam birokrasi pemerintahan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi membuat setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas tinggi untuk mencapai hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan (Dina, 2016).

Mengoptimalkan pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia dan alam adalah tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Secara umum, manajemen adalah proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perencanaan yang sistematis dan terorganisir diperlukan untuk mencapainya selama proses. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kinerja ini juga menjadi indikator akhir dan alat yang dapat digunakan manajer untuk memancarkan apakah aktivitas dan hasil kerja karyawan sejalan dengan tujuan organisasi.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Manajemen terus menghadapi masalah kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi performa pegawai. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini memungkinkan organisasi untuk menetapkan kebijakan strategis guna mendorong peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan target dan harapan institusi (Rego et al., 2024).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena menunjukkan seberapa efektif organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena mencerminkan tingkat keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya manusia dan organisasi. Dengan kinerja yang baik dari para pegawai, tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika kinerja para pegawai tidak efektif, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan, yang berarti mereka tidak akan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi pimpinan organisasi karena keberhasilan mereka dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya diukur olehnya. Akibatnya, kinerja merupakan komponen penting dalam tugas manajemen untuk mengelola organisasi. Sehingga penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Herry Kurniawan, 2022).

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem manajemen yang diterapkan dalam organisasi. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan sistem pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) (Firmansyah, 2019). *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian atau



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kontribusi mereka terhadap organisasi. Bentuk reward ini dapat berupa material, seperti bonus atau insentif, maupun non-material, seperti pengakuan, kesempatan pelatihan, atau promosi jabatan (Adamy, 2016). Sebaliknya, *punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak memenuhi standar kerja atau melanggar aturan organisasi, dengan tujuan memberikan efek jera dan mendorong disiplin serta tanggung jawab (Pramesti et al., 2019).

Selain kompetensi individu, tingkat beban kerja juga memiliki kaitan erat dengan performa pegawai dan dapat menjadi penentu sejauh mana kualitas kinerja dapat dicapai. Setiap tugas yang dijalankan oleh pegawai, sebagai bagian dari elemen sumber daya manusia, selalu melibatkan beban kerja tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi (Dina, 2016). Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya terkait penanaman modal dan perizinan. Tugas utama dari DPMPTSP adalah sebagai fasilitator investasi, DPMPTSP berperan langsung dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan DPMPTSP adalah upaya yang krusial untuk menjamin pelayanan publik yang optimal sekaligus menciptakan daya tarik bagi investor lokal maupun asing.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kab Inhil merupakan lembaga yang menangani urusan penanaman modal dan pelayanan perizinan serta berperan dalam pengembangan iklim penanaman modal. Jumlah pegawai di dalam



DPMPTSP Kab Inhil sebanyak 64 orang. Yang mana 31 orang ASN dan 33 orang Non ASN. Berikut adalah jumlah pegawai yang ada pada DPMPTSP Kab Inhil sesuai dengan Pangkat/golongan/jabatan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Pada DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir Berdasarkan Pangkat/Golongan/Jabatan

No.	Pangkat/Golongan/Jabatan	Jumlah
1	Pembina Tk.I-IV/b	6
2	Pembina - IV/a	2
3	Penata Tk.I - III/d	12
4	Penata - III/c	1
5	Penata Muda Tk. I - III/b	3
6	Penata Muda - III/a	4
7	Pengatur - II/c	3
8	Staff	33
Total		64

Sumber : Laporan kinerja DPMPTSP 2024

Semakin tinggi motivasi dan kinerja pegawai, maka semakin besar pula peluang instansi untuk mencapai target dan menjalankan fungsinya secara optimal. Penilaian terhadap capaian kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir dilakukan melalui sejumlah indikator utama yang mencerminkan akuntabilitas, kualitas layanan, serta keberhasilan dalam menarik investasi. Berdasarkan data capaian tahun 2021, berikut adalah rincian persentase keberhasilan yang dicapai oleh DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Capaian Kinerja Pada DPMPTSP Kab.Inhil (2021-2024)

Tahun	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
2021	Nilai AKIP PD	Predika t	BB	B	90%
	Realisasi Nilai Investasi	Milyar Rp	315,00	1.876,00	596%
	Indeks Pelayanan Publik	Huruf	A-	B	90%
	Jumlah Calon	Orang	15	93	620%



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tahun	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
	Investor				
2022	Nilai Evaluasi RB atas Komponen Pengungkit	Nilai	36,30	29,08	80%
	Nilai AKIP PD	Nilai	81,00	72,05	89%
	Realisasi Investasi PMDN	Milyar Rp	2.244,00	8.013,00	357%
	Realisasi Investasi PMA	Milyar Rp	36,00	4.693,00	13.036%
	Indeks Pelayanan Publik	Huruf	A	A-	90%
	Nilai Evaluasi RB atas Komponen Pengungkit	Nilai	36,30	29,08	80%
2023	Nilai AKIP PD (Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Akuntabel dan Bersih)	Nilai	81,00	73,10	90,25%
	Nilai AKIP PD (Akuntabilitas Kinerja)	Nilai	81,00	73,10	90,25%
	Realisasi Investasi	Milyar Rp	4.390,00	12.634,00	287,79%
	Realisasi Investasi PMDN	Milyar Rp	1.100,00	5.495,00	499,55%
	Realisasi Investasi PMA	Milyar Rp	3.290,00	7.139,00	216,99%
	Indeks Pelayanan Publik (IKM)	Nilai	4,20	4,55	108,33%
	Nilai AKIP DPMPTSP Kab. Inhil	Nilai	73,00	73,00	100%
	Jumlah Investor Skala Nasional	Investor	2,00	17,00	850%
	Jumlah Investasi	Milyar Rp	762,00	13.492,00	1.771%
2024	Jumlah Investasi	Milyar Rp	762,00	13.492,00	1.771%



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tahun	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
	PMA/PMDN				
	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	90,20	88,94	98,60%

Sumber : Laporan kinerja DPMPTSP 2021-2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi capaian kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir pada rentang tahun 2021 hingga 2024, terlihat adanya dinamika yang mencerminkan peningkatan kinerja secara signifikan, khususnya dalam aspek penanaman modal dan pelayanan publik. Pada indikator akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP), nilai yang dicapai pada tahun 2021 berada di predikat B, kemudian meningkat secara bertahap pada tahun 2022 dan 2023 dengan capaian 72,05 dan 73,10 (dari target 81), serta akhirnya mencapai target 100% pada tahun 2024 dengan nilai 73. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi dalam upaya peningkatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, meskipun peningkatannya tergolong moderat.

Sementara itu, dari sisi realisasi investasi baik Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) maupun Penanaman Modal Asing (PMA), terdapat lonjakan capaian yang sangat drastis. Tahun 2021 mencatat realisasi investasi sebesar Rp1.876 miliar atau 596% dari target, kemudian meningkat pesat pada tahun 2022 dengan realisasi PMDN sebesar Rp8.013 miliar dan PMA sebesar Rp4.693 miliar, atau mencapai 357% dan 13.036% dari target. Tren positif ini berlanjut hingga tahun 2023 dan 2024 dengan capaian yang tetap tinggi, seperti pada tahun 2024, jumlah investasi mencapai Rp13.492 miliar atau 1.771% dari target. Hal ini mengindikasikan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

bahwa DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir berhasil menciptakan iklim investasi yang kondusif, yang tidak lepas dari pengaruh sistem pemberian penghargaan dan hukuman yang mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Indikator lainnya yang juga menunjukkan perbaikan adalah indeks pelayanan publik. Pada tahun 2021, indeks ini berada pada huruf B dari target A-, dan terus membaik menjadi A- di tahun 2022, lalu meningkat lagi menjadi 4,55 dari target 4,20 (dalam format nilai) di tahun 2023. Meski pada tahun 2024 indeks kepuasan masyarakat sedikit menurun menjadi 88,94 dari target 90,20, namun capaian tersebut tetap tergolong sangat baik (98,60%). Di sisi lain, jumlah investor yang berminat juga menunjukkan peningkatan signifikan, dari hanya 15 orang pada 2021 menjadi 17 investor berskala nasional pada 2024, yang berarti kenaikan sebesar 850% dari target.

Secara keseluruhan, capaian kinerja DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir dalam kurun waktu 2021–2024 menunjukkan tren yang sangat positif, terutama dalam aspek promosi investasi dan pelayanan publik, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang efektif terhadap kinerja pegawai. Meskipun terdapat beberapa fluktuasi dalam nilai akuntabilitas kinerja dan indeks kepuasan, secara umum kinerja instansi dapat dikatakan baik dan terus mengalami perbaikan dari tahun ke tahun.

Dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir telah menerapkan sistem tunjangan kinerja yang



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

disesuaikan dengan pangkat, golongan, dan kelas jabatan masing-masing ASN. Pemberian tunjangan ini merujuk pada Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam regulasi tersebut diatur secara rinci besaran tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya.

Tabel 1.3 Tunjangan kinerja pegawai DPMPTSP Kab. Inhil Tahun 2024

No.	Pangkat/ Golongan/ Jabatan	Kelas /Jenis Tunjan- gan	Jumlah	Biaya per Orang (Rp)	Total Tunjangan (Rp)
1	Pembina Tk. I - IV/b	Kelas 15	6	4.300.000	25.800.000
2	Pembina IV/a	Kelas 14	2	3.900.000	7.800.000
3	Pembina Tk. I - III/d	Kelas 13	12	3.200.000	38.400.000
4	Penata - III/c	Kelas 12	1	2.000.000	2.000.000
5	Penata Muda Tk. I - III/b	Kelas 11	3	1.600.000	4.800.000
6	Penata Muda - III/a	Kelas 10	4	1.600.000	6.400.000
7	Pengatur II/c	Kelas 8	3	1.000.000	3.000.000
8	Staff (diasumsikan golongan I- II)	Rata-rata Golongan II (kelas 5-7)	33	±800.000 (rata-rata)	±26.400.000
TOTAL KESELURUHAN TUNJANGAN/BLN			64		±114.600.000

Sumber : Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2023

Berdasarkan rekapitulasi jumlah pegawai tahun 2024, terdapat 64 pegawai yang tersebar dari golongan IV/b hingga II/c, serta staf yang diasumsikan berasal dari golongan I-II. Tunjangan yang diberikan bervariasi, mulai dari Rp675.000 per bulan untuk kelas jabatan terendah



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

hingga mencapai Rp4.300.000 per bulan untuk kelas tertinggi. Perbedaan nominal tunjangan ini mencerminkan adanya bentuk *reward* finansial yang berjenjang, yang secara tidak langsung berfungsi sebagai insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja, kompetensi, serta loyalitas terhadap lembaga.

Penerapan e-Absensi di ASN Kabupaten Indragiri Hilir juga merupakan langkah strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara real-time, sistem yang mempertemukan kehadiran karyawan dan menjadi acuan untuk penilaian kedisiplinan. Perhitungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) setiap ASN secara langsung dipengaruhi oleh data yang disimpan di e-Absensi. Menurut ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN, ketidakhadiran, keterlambatan, atau pelanggaran jam kerja akan menyebabkan potongan TPP sesuai persentase yang ditetapkan. Diharapkan mekanisme ini meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan disiplin kerja dan memotivasi karyawan untuk tiba tepat waktu. Namun, sistem potongan TPP dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan mengurangi keinginan untuk bekerja. Oleh karena itu, hubungan antara e-Absensi, potongan TPP, dan kinerja pegawai harus diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan teori penghargaan dalam kinerja manajemen, sistem ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan penghargaan yang lebih besar, seperti promosi jabatan yang lebih tinggi. Namun, ada kekhawatiran bahwa penerapan pembayaran yang tidak dibarengi dengan sistem hukuman yang adil dan konsisten akan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

menyebabkan ketimpangan dalam motivasi pegawai. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh sistem penghargaan dan hukuman yang digunakan oleh DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir terhadap kinerja pekerja, baik dari segi pencapaian target pelayanan maupun tanggung jawab administratif.

Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang tepat dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi. Kinanda, Rifa'i, dan Susanto (2024) dalam penelitiannya di UPT Puskesmas Sungai Piring menyatakan bahwa penyediaan fasilitas yang baik dan sistem manajemen kerja yang mendukung, termasuk aspek penghargaan dan sanksi, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian ini menekankan bahwa faktor lingkungan kerja, termasuk reward dan punishment, berperan sebagai pendorong produktivitas. Sementara itu, dalam konteks pendidikan dasar, Syelviani (2020) menemukan bahwa penetapan *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa secara nyata, dengan kontribusi pengaruh sebesar 68,3%. Meskipun dilakukan pada lingkungan yang berbeda, temuan tersebut memperkuat argumen bahwa sistem penghargaan dan hukuman memiliki dampak positif terhadap peningkatan semangat dan disiplin dalam menjalankan tugas, termasuk di dunia kerja. Namun, implementasi yang kurang tepat dapat menimbulkan masalah seperti ketidakadilan dalam pemberian *reward*, penerapan hukuman yang kurang konsisten, atau resistensi dari pegawai. Penelitian ini membahas konteks DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir yang penting untuk memahami bagaimana *reward* dan *punishment* dapat



diterapkan secara efektif agar mampu mendorong kinerja pegawai secara kolektif.

Tabel 1.4 Data rekapitulasi pegawai di DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir Periode 2021-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai yang diberi sanksi	Kategori sanksi	Pegawai yang diberi hadiah	Kategori hadiah
2021	67	1	Ringan	1	Pegawai Teladan
2022	67	3	Ringan	1	Pegawai Teladan
2023	67	6	Ringan	1	Pegawai Teladan
2024	64	3	Ringan	1	Pegawai Teladan

Sumber : Laporan Kinerja DPMPTSP 2024

Berdasarkan data di atas, ada variasi dalam jumlah karyawan yang diberi sanksi, dengan puncaknya pada tahun 2023. Sementara itu, jumlah karyawan yang diberi penghargaan tetap stabil setiap tahunnya. Ini menunjukkan bahwa sistem hadiah belum dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa sistem yang adil dan transparan, ketidakpuasan, kebencian, iri hati, dan dengki dapat muncul dan mengurangi motivasi pegawai lainnya. Tentu saja, dalam konteks penelitian ini, dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, konflik internal, dan penurunan kepercayaan pada manajemen. Jadi, situasi ini dapat mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan (Robbins & Judge., 2019).

Di antara tantangan lain yang dihadapi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) adalah peningkatan kompleksitas pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan regulasi, kebutuhan pelayanan berbasis teknologi, dan peningkatan harapan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Dalam situasi seperti ini,



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

sistem penghargaan dan hukuman dapat berfungsi dengan baik untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Misalnya, memberikan penghargaan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan efisiensi tinggi dapat mendorong rekan kerja lain untuk lebih produktif. Di sisi lain, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak melakukan apa yang diharapkan dapat mendorong budaya kerja yang lebih profesional.

Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. *Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Saleh & Mardiana, 2021).

Pengaruh sistem yang diberikan dan hukuman terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui penelitian ini, yang akan menjadi penting karena dapat menunjukkan cara yang lebih baik untuk membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini juga diharapkan dapat membantu mengembangkan teori dan praktik manajemen



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana sistem *reward* dan *punishment* dapat digunakan bersama dengan metode lain, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Pentingnya suatu sistem penghargaan serta sanksi untuk peningkatan dari kinerja sudah dibuktikan oleh penelitian yang terdahulu. Muchlis dkk (2023) mengadakan riset yang dilakukan oleh mereka di Puskesmas Gajah Mada Tembilahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu layanan baik sangat signifikan dalam meningkatkan kepuasan pasien, termasuk responsivitas, empati, serta kejelasan prosedur. Hal ini menandakan hasil layanan sangat dipengaruhi komitmen kinerja serta perilaku profesional. Riset Muchlis (2022) mengenai *e-commerce* pun menyatakan bahwa kepuasan pelanggan (*e-satisfaction*) memengaruhi keputusan pembelian ulang serta mencerminkan loyalitas dan juga kinerja organisasi sebab apresiasi dan kepuasan sistem kerja. Kedua studi tersebut menegaskan perihal tindakan organisasi yang berupa imbalan atau hukuman serta berdampak pada kepuasan juga kinerja individu pada sistem kerja. Oleh karena itu, sistem pengelolaan berdasarkan imbalan beserta sanksi perlu dikaji dengan seksama, serta perlu dilakukan di dalam konteks pada instansi publik seperti halnya di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat tema “**Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.**”

1.B Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah sistem pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah kombinasi penerapan sistem *reward* dan *punishment* dapat memengaruhi kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir?

1.C Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.C.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *Punishment* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

1.C.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

a. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen pada umumnya, khususnya terkait dengan pengetahuan tentang kinerja karyawan atau karyawan yang dipengaruhi oleh variabel yang lain.

b. Manfaat secara praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi acuan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja terutama dalam hal hadian dan hukuman terhadap pegawai atau karyawan.

2) Bagi Akedemisi

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia (msdm) dan diharapkan dapat menjadi perbandingan penelitian lain yang sama.

3) Bagi Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan

1.D Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penjelasan teoritis, penelitian terdahulu, uraian tentang kerangka pemikiran serta hipotesa, dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penelitian ini, yang berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA SINGKAT PENULIS