
PENGARUH PEMBERIAN KEBIJAKAN PENGHARGAAN DAN SANKSI HUKUM TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SANGGAU**Maulana Filani Rizal¹, Windi Pratiwi², Dami³ Aisyah⁴**Universitas Panca Bhakti Pontianak¹Universitas Panca Bhakti Pontianak²Universitas Panca Bhakti Pontianak³Universitas Panca Bhakti Pontianak⁴

I N F O A R T I K E L

A B S T R A C T

Riwayat Artikel:*Received : Jan, 6th, 2025**Revised : Jan, 17th, 2025**Accepted : Jan, 26th, 2025***Keywords:***Reward**Punishment**Sanggau Office of Education and Culture***Kata Kunci:***Penghargaan**Hukuman**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sanggau*

Human Resource Management utilizes humans as humane human resources, so that their physical and psychological potential has a maximum function for the achievement of organizational goals, human resource management becomes important in the organization, because it involves issues such as the willingness of talented workforce in order to support business growth planned, managerial quality and cost control are very large, Currently human resource management is defined as the management of a very talented workforce. Good reward in the form of reward and punishment is a way that is done so that the resulting performance can meet the expectations of an organization. Because at the present time the dynamics of work are very competitive so that it requires a system where the system can give effect to employees to provide maximum work performance, punishment or sanction is given does not intend to find fault but to provide a sense of security in work and remain in accordance with the operational system procedure applies. The purpose of this study was to find out how the policy of interest and sanctions of employees at the Office of Education and Culture of Sanggau Regency. To achieve these objectives, the research method used is through observation, questionnaires, and documentation studies. Data analysis techniques used to analyze are quantitative analysis and for measuring data used multiple linear regression. From this study it was concluded that the policy was in the predicate "good". but there are some deficiencies that must be addressed.

A B S T R A K

Manajemen Sumber Daya Manusia mendayagunakan manusia sebagai tenaga secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dalam organisasi, karena menyangkut persoalan-persoalan seperti kesediaan tenaga kerja berbakat dalam rangka mendukung pertumbuhan

bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar, Saat ini manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pengelolaan jumlah tenaga kerja yang sangat berbakat. Penghargaan baik berupa *reward* dan *punishment* adalah suatu cara yang dilakukan agar kinerja yang dihasilkan bisa memenuhi harapan dari suatu organisasi. Karena di saat sekarang dinamika bekerja sudah sangat kompetitif sehingga memerlukan suatu sistem dimana sistem tersebut bisa memberikan pengaruh bagi pegawai untuk memberikan prestasi kerja yang maksimal, *punishment* atau sanksi diberikan tidak bermaksud untuk mencari kesalahan melainkan untuk memberikan rasa aman dalam bekerja dan tetap sesuai dengan SOP yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijakan penghargaan dan sanksi Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau. Untuk mencapai tujuan tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan untuk menganalisis adalah analisis kuantitatif dan untuk pengukuran data digunakan regresi linear berganda. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kebijakan tersebut berada pada predikat “baik”. namun terdapat beberapa kekurangan yang harus dibenahi.

© Published Year, LPPM STIE Indonesia Pontianak

*Corresponding author :

Address : Universitas Panca Bhakti Pontianak

E-mail : maulanafilanirizal@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satunya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

Beberapa fakta berikut ini menunjukkan rendahnya sistem *reward* dan *punishment* pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menunjukkan bahwa pertumbuhan dan daya kompetitif yang dimiliki dihasilkan melalui kompetensi khusus yang diciptakan melalui pengembangan keterampilan tinggi bagi karyawan, kekhasan kultur organisasi, sistem maupun proses manajemennya. (Park & Melamed, 2015) menemukan sekitar 85 persen dari nilai pasar perusahaan (kinerjanya) ditentukan oleh SDM. Faktanya, praktik manajemen pada tataran proses organisasional justru masih menunjukkan rendahnya perhatian terhadap peran SDM. Tekanan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan sulit diprediksi cenderung dihadapi dengan melakukan perubahan struktural dan kultural yang tetap menonjolkan investasi fisik terutama teknologi dan peralatan. Survei pada 54 perusahaan menemukan bahwa 51 diantaranya hanya sedikit bahkan tidak melakukan penilaian SDM (pengukuran kuantitatif) terhadap upayadepartemen SDM (Hasibuan, 2023) Dari 968 perusahaan kurang dari 10 persenyang memiliki prosedur estimasi formal untuk menilai dan mengukur SDM mereka (Katou, 2008). Relatif masih rendahnya komitmen organisasipada investasi SDM terkait dengan tingginya biaya yang harus ditanggung organisasi atau terjadinya proses anomali.

Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* dan *punishment* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan. (Nugroho et al., 2022) menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. (Park & Melamed, 2015) mendefinisikan *reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Shabbir, 2014) Menurut (Osman et al., 2011), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Sürdü et al., 2020) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut (İşık et al., 2010), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Pengertian Reward

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita Menurut Lesmana et al., 2023 *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

(Wan et al., 2010) menyatakan *Reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Menurut (Park & Melamed, 2015), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Dengan kata lain, *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Pengertian *Punishment*

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Pradnyani et al., 2020). Sedangkan menurut (Wibisono, 2022a) *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Wibisono, 2022b). Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dari beberapa pendapat di atas, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Bentuk – Bentuk *Punishment*

Menurut (Pradnyani et al., 2020) Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment Preventif*
Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.
2. *Punishment represif*
Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

Menurut (Wibisono, 2022a) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Fungsi *Punishment*

Menurut (Wibisono, 2022b) *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku.
Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
2. Bersifat mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Hipotesis

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat suatu hipotesa dan untuk itu perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah hipotesa tersebut berlaku. Hipotesa tersebut adalah:

1. *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau.
2. *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau.

METODA PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau. Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_i$$

Dimana : a = konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = nilai koefisien masing -masing variabel bebas

Y = Kinerja

e_i = nilai kesalahan

X₁ = *reward*

X₂ = *punishment*

Untuk menguji suatu hipotesa yang dikemukakan oleh penelitian, maka dilakukan uji statistik, yaitu :

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji adanya pengaruh secara simultan atau serempak dengan signifikan antara variabel bebas yaitu *reward* (X₁), dan *punishment* (X₂) terhadap kinerja pegawai Diknas kabupaten Sanggau.

Hasil uji F digunakan sebagai alat untuk menyimpulkan apakah hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Langkah-langkah yang dilakukan dengan uji F ini adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesa secara statistik
 Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4$, variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel tergantung.
 Hi : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4$, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel tergantung.
2. Menentukan *level of significance* sebesar 95% dan tingkat kesalahan meramal 0,05, pengujian 1 arah dengan derajat kebebasan : $df = n - k - 1$.
3. Mengadakan uji F dengan kriteria pengujian.
 Jika nilai F hitung < F tabel maka H0 diterima dan Hi ditolak berarti pengaruh *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau. Jika nilai F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Hi diterima berarti pengaruh *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau.
4. Rumus F hitung yang digunakan :

$$F_o = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan: $F_o = F$ hitung
 R^2 = koefisien determinasi berganda
 k = total variabel bebas
 n = banyaknya responden

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji variabel- variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial / bagian.

Langkah- langkah pengujian :

1. Merumuskan Hipotesa secara statistik
 Ho : $b_1 = 0$, tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel – variabel bebas dengan variabel tergantung.
2. Tingkat nyata (α) yang digunakan sebesar 5% pada pengujian 2 arah dengan derajat kebebasan : $df = n - k - 1$
3. t hitung dicari dengan menggunakan rumus:

$$t_h = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan : $t_h = t$ hitung

b_i = koefisien regresi untuk i

S = standar error (simpan baku untuk masing-masing koefisien)

4. Kriteria pengujian untuk membandingkan antara t hitung dan t tabel maka dipergunakan:
5. Apabila t hitung (-) > t tabel > t hitung (+) maka Ho diterima dan Hi, ditolak berarti pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau. Apabila t hitung (-) < t tabel < t hitung (+) maka Ho ditolak dan Hi diterima berarti pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau.

Korelasi Determinasi Berganda (R^2)

Dapat dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{SS_{reg}}{Total_{SS}}$$

Keterangan : R^2 = koefisien determinasi berganda

SS_{reg} = *sum of squares regression* (jumlah regresi kuadrat)

SS = *sum of squares* (jumlah kuadrat)

Perhitungan koefisien determinasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kebijakan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai Diknas Kabupaten Sanggau.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan *R square* sebesar 0,302 berarti 30,2% variasi perubahan dari kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2).

Sedangkan sisanya sebesar 69,8% variasi atau kinerja karyawan disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F hitung (8,007) > F tabel (3,252) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis pertama yang menyatakan " *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau **dapat dibuktikan**.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *reward* (X_1) diketahui nilai t hitung (2,708) > t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ atau 5%. Variabel *punishment* (X_2) diketahui tingkat t hitung (0,493) > t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi $0,625 > 0,05$ atau 5%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dan *punishment* (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan " *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau tidak dapat dibuktikan. berdasarkan nilai *standardized coefficients* beta untuk variabel *reward* (X_1) sebesar 0,488 dan variabel *punishment* (X_2) sebesar 0,089. Sehingga nilai koefisien determinasi parsial terbesar dimiliki oleh variabel *reward* (X_1) yaitu sebesar 0,488. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan " *Reward* berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau **tidak dapat dibuktikan**

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian yang berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Pada Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara Simultan terhadap pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.
2. Berdasarkan hasil uji t, *Reward* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.. Dan sedangkan *punishment* tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.
3. *Reward* berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran

sebagai berikut:

1. *Reward* memberikan motivasi bagi pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau untuk meningkatkan kinerja mereka, karena reward memberikan nilai tambah finansial terhadap pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau Sedangkan penerapan *punishment* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau karena *punishment* yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau sudah maksimal, sehingga dinaikkan pun juga tidak akan berpengaruh.
2. Untuk personalia, untuk meningkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sanggau dengan cara menerapkan kompensasi *reward*. Dengan penerapan ini kinerja karyawan akan meningkat dan sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari bahwa penyusunan jurnal ini dapat terselesaikan berkat bimbingan mereka yang telah membuka hati, meluangkan waktu, pikiran dan doa' serta senantiasa mengulurkan tangan. Oleh karena itu, dengan segenap hati penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tulus kepada :

1. Pengelola jurnal Integra kampus STIE Indonesia.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Bhakti Pontianak
3. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta rekan-rekan mahasiswa/i yang turut berperan dalam penulisan jurnal ini.

Penulis menyadari bahwasanya jurnal ini baik dalam penyusunannya serta penyajiannya masih jauh dari sempurna. Namun penulis mempunyai keinginan yang sangat tinggi dalam sebuah upaya mencapai yang terbaik dalam penyajian dan penyusunan skripsi ini. Segala komentar, kritik dan saran mengenai skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata, penulis sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pendidikan dan dapat dikembangkan lebih jauh lagi. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Işık, Z., Arditi, D., Dikmen, İ., & Birgönül, M. T. (2010). Impact of Resources and Strategies on Construction Company Performance. *Journal of Management in Engineering*, 26(1), 9–18. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)0742-597x\(2010\)26:1\(9\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0742-597x(2010)26:1(9))
- Katou, A. A. (2008). Innovation and Human Resource Management: The Greek Experience. *Organizacija*, 41(3), 81–90. <https://doi.org/10.2478/v10051-008-0009-3>
- Nugroho, A. A., Pratama, B. C., Fakhruddin, I., & Wibowo, H. (2022). Islamic Governance, Sharia Supervisory Board, Environmental Performance, and Islamic Social Reporting: Evidence From Indonesia. *Jifa (Journal of Islamic Finance and Accounting)*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.22515/jifa.v5i1.5294>
- Osman, I., Ho, T. C., & Galang, M. C. (2011). The Relationship Between Human Resource Practices and Firm Performance: An Empirical Assessment of Firms in Malaysia. *Business Strategy Series*, 12(1), 41–48. <https://doi.org/10.1108/17515631111100412>

- Park, H., & Melamed, D. (2015). Reward Stability Promotes Group Commitment. *Social Psychology Quarterly*, 78(4), 283–300. <https://doi.org/10.1177/0190272515609272>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Shabbir, M. S. (2014). The Impact of Human Resource Practices on Employee Perceived Performance in Pharmaceutical Sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 8(15), 626–632. <https://doi.org/10.5897/ajbm2013.7295>
- Sürdü, F. B., Çalışkan, A. Ö., & Esen, E. (2020). Human Resource Disclosures in Corporate Annual Reports of Insurance Companies: A Case of Developing Country. *Sustainability*, 12(8), 3452. <https://doi.org/10.3390/su12083452>
- Wan, W. P., Hoskisson, R. E., Short, J. C., & Yiu, D. W. (2010). Resource-Based Theory and Corporate Diversification. *Journal of Management*, 37(5), 1335–1368. <https://doi.org/10.1177/0149206310391804>
- Wibisono, H. (2022a). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). *Jurnal Bisnisman Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 28–33. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v3i3.71>
- Wibisono, H. (2022b). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). *Jurnal Bisnisman Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 28–33. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v3i3.71>