

Pengaruh *Reward and Punishment* (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.

Junaidi Mustapa Harahap^{1*}, Muhammad Irwansyah Hasibuan², Ronal Watrianthos³

¹²Fakultas Ekonomi, Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

³Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Informatika, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ¹mustapajunaidi378@gmail.com, ²ronal.watrianthos@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap kinerja sumber daya manusia program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu; 2) Untuk mengetahui pengaruh *punishment* (hukuman) terhadap kinerja sumber daya manusia program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu; 3) Untuk mengetahui pengaruh koordinasi pemerintah daerah terhadap kinerja sumber daya manusia program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu; 4) Untuk mengetahui pengaruh *reward and punishment* (penghargaan dan hukuman) koordinasi pemerintah daerah terhadap kinerja sumber daya manusia program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM yang bertugas menangani Program Keluarga Harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu berjumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan populasi berjumlah 52 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan : 1) *Reward* (penghargaan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu; 2) *Punishment* (hukuman) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu; 3) Koordinasi pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu; 4) *Reward and punishment* (penghargaan dan hukuman), koordinasi pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.

Kata kunci : Penghargaan dan Hukuman, Koordinasi Pemerintah Daerah, Kinerja SDM.

Abstract

Purposes of the research; 1) To know effect reward on the performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu; 2) To know effect punishment on the performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu; 3) To know effect regional government coordination on the performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu; 4) To know effect reward, punishment, regional government coordination on the performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu. The population in this study were all human resources in charge of handling the Family Hope Program (PKH) within the Labuhanbatu District Social Service Office totaling 52 people. The sample in this study is a population of 52 people. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Conclusions : 1) Reward have effect positif significant to performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu; 2) Punishment have effect positif significant to performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu; 3) Regional Government Coordination have effect positif significant to performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu ; 4) Reward and punishment, Regional Government Coordination have effect positif significant to performance of human resources program family hope in the environment district social service Labuhanbatu;

Keywords: Reward, Punishment, Regional Government Coordination, Performance Human Resources.

1. PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, segala aspek yang berhubungan dengan pemerintahan, reformasi birokrasi menjadi isu yang sangat kuat untuk direalisasikan. Terlebih lagi, birokrasi pemerintah Indonesia telah memberikan sumbangsih yang sangat besar terhadap kondisi keterpurukan bangsa Indonesia dalam krisis multidimensi yang berkepanjangan. Birokrasi yang telah dibangun oleh pemerintah sebelum era reformasi telah membangun budaya birokrasi yang kental dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Seiring dengan perkembangan, fungsi dari pemerintahan juga mengalami perkembangan, dahulu fungsi pemerintah hanya membuat dan mempertahankan hukum, akan tetapi pada perkembangannya pemerintah tidak hanya melaksanakan undang-undang tetapi berfungsi untuk merealisasikan kehendak negara dan menyelenggarakan kepentingan umum (*public sevice*). Perubahan paradigma pemerintahan dari penguasa menjadi pelayanan, pada dasarnya pemerintah berkeinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Pelayanan yang baik tidak terlepas dari peran para sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang terlibat secara langsung di dalam organisasi Pemerintahan. Peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintah, merupakan salah satu dari program visi pembangunan jangka panjang 2005-2025, yakni berprinsip

mandiri, maju, adil, dan makmur, menuju tahapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahap tiga untuk tahun 2015-2019, untuk melaksanakan reformasi birokrasi ke arah peningkatan sumber daya ASN dalam melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, transparan dan akuntabel untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*).

Untuk mencapai tujuan keberhasilan Reformasi Birokrasi pada setiap organisasi di pemerintah, salah satunya adalah pelaksanaan *reward* dan *punishment*. Organisasi pemerintah terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan *reward* atau penghargaan yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan dan yang lain-lain yang terkait didalam peningkatan kinerja pegawai, dengan tujuan agar dapat menciptakan motivasi pegawai untuk berprestasi memotivasi kepuasan kerja pegawai. (Susana, 2017 : 2).

Hal tersebut diatur dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014, Pasal 82, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Untuk *punishment* diatur pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang *punishment* PNS, untuk diwujudkan dalam penegakan disiplin PNS. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan atau tata tertib apabila tidak ditaati dan dilanggar mendapatkan sanksi hukuman disiplin. Maka yang menjadi fokus utama adalah bagaimana *reward* dapat diwujudkan sesuai dengan Undang-undang ASN tersebut, dan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang *punishment* dapat dilaksanakan dengan keras dan tegas.

Saat *reward* sudah berjalan dengan baik untuk dilaksanakan kepada pegawai yang berprestasi, dan berdampak pada peningkatan karier pegawai, dan *punishment* sudah berjalan dengan baik, dengan melaksanakan hukuman kepada pegawai yang melanggar sesuai besar kecilnya pelanggaran, maka akan menciptakan jera pada setiap pegawai yang melanggar hukuman disiplin. Maka peningkatan kinerja akan terwujud dikarenakan ada timbal balik antara *reward* dan *punishment* dapat berjalan bersama-sama, akan timbul motivasi pada setiap pegawai untuk memacu mencapai berbagai prestasi dan memperkecil pelanggaran pegawai. Menurut Dessler (2002:211) kinerja adalah pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan baik secara kualitas serta bekerja secara efektif dan efisien yang pantas untuk di promosikan karena hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut dapat memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan alat-alat kerja dengan baik. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Disamping itu, peran pemerintah daerah juga sangat diperlukan terutama hal penataan birokrasi di setiap daerah, pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional pelaksanaan di setiap daerah. Koordinasi dan sinkronisasi antara pemerintah dengan setiap instansi dan lembaga terkait guna menyatukan dan menyesuaikan visi dan misi pembangunan di setiap daerah baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Dinas Sosial Kabupaten LabuhanBatu merupakan salah satu dari beberapa dinas yang mengalami reformasi birokrasi dimana sebelumnya Dinas Sosial membidangi masalah ketenagakerjaan yaitu Dinas Sosial & Tenaga Kerja. Namun setelah dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten LabuhanBatu nomor 2 tahun 2016 tentang pembentukan perangkat daerah kabupaten LabuhanBatu, Dinas Sosial tidak lagi mencakup ketenagakerjaan tetapi hanya fokus pada urusan pemerintahan di bidang Sosial. Proses perubahan ini secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap operasional pemerintahan daerah tidak hanya dari segi administrasi, Struktur Organisasi tetapi juga dari segi sumber daya manusia. Sehingga perlu dilakukan penyesuaian dan penataan terhadap lingkungan organisasi yang baru.

Salah satu bidang dari Dinas Sosial Kabupaten LabuhanBatu yang mengalami penyesuaian secara struktural yaitu Seksi Perlindungan Sosial yang menangani masalah program keluarga harapan (PKH). Program keluarga harapan adalah program perlindungan sosial yang dilakukan oleh pemerintah melalui pemberian uang tunai kepada keluarga sangat miskin (KSM), selama keluarga tersebut memenuhi kewajibannya. Pelaksanaan program PKH ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah beserta jajarannya. Penyesuaian reformasi birokrasi ini bertujuan untuk mempermudah proses koordinasi baik antar pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dan pemerintah daerah terhadap instansi terkait dalam melakukan implementasi pelaksanaan program PKH.

Untuk mensukseskan program keluarga harapan ini diperlukan peran aktif dari SDM yang menangani program tersebut namun pada kenyataannya kualitas dari kinerja SDM selama ini tidak seperti yang diharapkan, salah satu penyebabnya adalah masalah *reward* (penghargaan), pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang menangani program keluarga harapan ini sebenarnya sudah diatur di dalam Surat Keputusan Direktur Jaminan Sosial Keluarga tahun 2018, dan juga perihal dukungan dana operasional untuk program keluarga harapan yang ditujukan kepada Bupati / Walikota seluruh Indonesia sesuai dengan Surat Edaran Direktur Jaminan Sosial No.1001 / LJS.JSK/06/2017, namun pada kenyataannya sampai dengan saat ini belum juga terealisasi sehingga bagi sebagian pegawai menganggap bahwa pemerintah kurang memperhatikan nasib pegawai.

Disamping itu, menurunnya kinerja SDM terhadap penyelesaian masalah program keluarga harapan disebabkan karena banyaknya pegawai yang mendapat *punishment* (hukuman) dari atasan seperti teguran secara lisan dikarenakan datang terlambat serta terlambat mengirimkan laporan bahkan ada juga yang mendapat surat

peringatan dikarenakan tidak melakukan tugas pendampingan dengan baik kepada masyarakat. Hal – hal inilah yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas kinerja SDM.

Disisi lain, masalah koordinasi pemerintah terkait dengan pelaksanaan program PKH di Kabupaten Labuhanbatu juga menjadi kendala seperti masih banyaknya kalangan pemerintah yang belum mengetahui fungsi dan keberadaan PKH di Kabupaten Labuhan batu sehingga mengakibatkan kurangnya perhatian dari pemerintah terhadap keberlangsungan program PKH dan berdampak pada sulitnya proses koordinasi terhadap pemerintah untuk meny Untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas sehingga dapat mengaburkan penelitian, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Adapun pembatasan masalah tersebut yaitu:

1. Masalah yang diteliti adalah pengaruh *reward and punishment* (penghargaan dan hukuman), koordinasi pemerintah daerah terhadap kinerja sumber daya manusia program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten LabuhanBatu.
2. Objek penelitian ini adalah seluruh SDM yang bertugas khusus menangani program keluarga harapan (PKH) yang berada di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten LabuhanBatu. elenggarakan program PKH.

Berdasarkan uraian di atas ,maka peneliti merasa tertarik mengadakan suatu penelitian ilmiah yaitu:”Pengaruh *reward and punishment* (penghargaan dan hukuman), koordinasi Pemerintah Daerah terhadap kinerja Sumber Daya Manusia program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten LabuhanBatu.

2. PEMBAHASAN

B.LANDASAN TEORITIS

Pengertian *Reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan dan ganjaran. Menurut Hasibuan (2009:17) *reward* / penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:197) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Simamora (2004:514) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Menurut Handoko (2009:46) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, 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.

Menurut Nawawi (2009:63), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya.

Pengertian *Punishment*

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut Purwanto (2009:54), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut Mangkunegara (2000 : 130) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Tangkuman (2006:226) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Pengertian Koordinasi Pemerintah Daerah

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinate* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003:290) Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyerasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi

dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2003:290).

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2009 : 85) berpendapat bahwa koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Koordinasi dan hubungan kerja adalah dua pengertian yang saling berhubungan karena koordinasi hanya dapat tercapai sebaik-baiknya dengan melakukan hubungan kerja yang efektif. Hubungan kerja adalah bentuk administrasi yang membantu tercapainya koordinasi. Oleh karena itu dikatakan bahwa hasil akhir daripada komunikasi (hubungan kerja) adalah tercapainya koordinasi dengan cara yang berhasil guna dan berdaya guna (efektif dan efisien). Koordinasi dimaksudkan sebagai usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan kerja (unit-unit) organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pemerintah daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Susunan Pemerintah daerah meliputi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Pemerintah Daerah yang terdiri dari Gubernur, Bupati, Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Gubernur, Bupati dan Walikota masing-masing sebagai kepala Pemerintah Daerah Provinsi, Daerah Kabupaten dan Daerah Kota dipilih secara demokratis.

Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2006:56), Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal dan Sagala, 2009:604).

Menurut Barker (2002: 238) tentang pengertian kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002:65).

Menurut Sutrisno (2010: 151) "prestasi kerja atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh manajemen yang hirarkinya langsung diatas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen yang ditunjuk untuk itu.

A. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Suhariyadi (2004 : 90), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan SDM program keluarga harapan Dinas Sosial Kabupaten Labuhan Batu yang berjumlah 52 orang dengan rincian sebagai berikut :

Sampel

Sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Menurut Suhariyadi (2004:93), untuk menjadi pedoman maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15% atau 20-25% atau lebih. Menurut Santoso (2004 : 37) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian yang

diambil dari populasi. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 52 orang.

Tabel. 3.3 Kerangka Sampel SDM Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Labuhan Batu

No	Jabatan	Jumlah
1	Koordinator Kabupaten	1
2	Administrasi Pangkalan Data	3
3	Pendamping Sosial	48
Total		52

Sumber : Surat Keputusan Direktur Jaminan Sosial Keluarga tahun 2018

Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang dilakukan oleh peneliti yaitu melalui :

- Kuesioner (Angket)
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden. Responden adalah orang yang memberi tanggapan terhadap pertanyaan – pertanyaan yang diajukan. Menurut Sugiyono (2010: 199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan menggunakan skala *likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:
- Studi Pustaka
Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah pada penelitian ini.
- Dokumentasi
Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda dan lain sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil pengujian R^2

- Nilai R^2 sebesar 0,589 atau 58.9 % menunjukkan bahwa hubungan antara variabel reward, *punishment*, koordinasi pemerintah daerah terhadap kinerja SDM yaitu kuat.
- Adjusted R Square* sebesar 0,563 atau 56.3% kinerja SDM mampu dijelaskan oleh variable reward, *punishment*, koordinasi pemerintah daerah sedangkan sisanya 43,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian ANOVA dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Dari uji F dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 22,895 dengan signifikansi 0,000. Dengan mencari pada tabel F, dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 48$, diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,19$ dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ (22, 895 > 3,19) dengan signifikan yang lebih kecil dari 5 % (0,000 < 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa reward, *punishment*, koordinasi pemerintah daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.
- Dari kolom *Sum Of Squares*, jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan persamaan regresi sebesar 432.094 dan untuk residual atau jumlah kuadrat yang tidak dihasilkan dari persamaan regresi sebesar 301.964.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel reward and *punishment* (penghargaan dan hukuman), koordinasi pemerintah daerah terhadap kinerja SDM memiliki pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif signifikan sebagai berikut :

1. *Reward* (penghargaan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu untuk mengetahui pengaruh hubungan positif kedua variabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 6.276 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.008. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar *reward* (penghargaan) yang diberikan oleh pemerintah kepada para pegawai yang menangani program keluarga harapan (PKH) maka semakin besar pengaruhnya terhadap kualitas hasil kinerja karena penghargaan membuat pegawai menjadi termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. *Punishment* (hukuman) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu untuk mengetahui pengaruh hubungan positif kedua variabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 5.399 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.008. Hasil ini menunjukkan semakin sering *punishment* (hukuman) diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan, maka dapat menjadi pembelajaran bagi pegawai untuk taat pada peraturan dan sekaligus dapat meminimalisir tingkat kesalahan sehingga dapat menghasilkan kualitas kinerja dengan baik.
3. Koordinasi pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu untuk mengetahui pengaruh hubungan positif kedua variabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 5.250 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.008. Hasil ini menunjukkan bahwa koordinasi pemerintah daerah memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM karena semakin baik koordinasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah maka semakin mempermudah pelaksanaan setiap pekerjaan dan juga mempermudah proses penyelesaian permasalahan yang terjadi baik di tingkat Provinsi maupun di tingkat Kabupaten / Kota.

3. SIMPULAN

1. *Reward* (penghargaan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.
2. *Punishment* (hukuman) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.
3. Koordinasi pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.
4. *Reward and punishment* (penghargaan dan hukuman), koordinasi pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM program keluarga harapan (PKH) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.

SARAN

1. Diharapkan kepada pemerintah dan juga pimpinan terkait beserta jajaran di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu agar selalu adil, netral (tidak memihak kepada siapapun) dan harus rutin memberikan penghargaan kepada para pegawai sesuai dengan prestasi kerja masing-masing guna meningkatkan loyalitas dan kualitas kinerja para pegawai.
2. Pemberian *punishment* (hukuman) hendaklah harus dilakukan secara adil, tegas dan sekaligus membuat efek jera bagi setiap pegawai guna meminimalisir tingkat kesalahan dan sekaligus meningkatkan ketaatan dan kepatuhan setiap para pegawai terhadap aturan yang berlaku di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.
3. Diharapkan kepada pemerintah daerah agar dilakukan penataan kembali terhadap kebijakan peraturan agar tidak tumpang tindih terhadap peraturan lainnya guna mempermudah proses koordinasi antara pemerintah daerah terhadap para pelaksana tugas yang di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.
4. Diharapkan kepada pemerintah daerah agar dapat memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu yang khusus menangani program kesejahteraan sosial yaitu Program Keluarga Harapan (PKH) agar pelaksanaan program yang dilakukan para pegawai dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang di inginkan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi., & Nur,U. (2009). **Ilmu Pendidikan**, Jakarta: Rineka Cipta.

Barker, Alan (2002), **Mengelola Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT.Gramedia

- Byars, Lloyd dan Leslie Rue. (2006) **Human Resources Management**.8th edition. MCGraw-Hill. New York.
- Dessler, Garry. (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Preshelindo, Jakarta.
- Dharma, A. 2003. **Manajemen Supervisi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibbson, (2004), **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Medan
- Handoko, T. H. (2009). **Pengantar Manajemen**, Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. **“Buku Praktis Mengembangkan SDM”** cetakan pertama. Laksana, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2009) **“Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah”**. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- (2016) **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilys, Yaslis, 2002, **Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian**, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI : Depok.
- Ivancevich, John M dkk. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jakarta. Erlangga.
- Jackson dan Schuler. 1999. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. 2013. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- (2005), **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT. Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Syafitri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Bogor: Galia Indonesia.
- Manullang, M. AMH. (2009). **Manajemen Personalia**, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah.2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Nawawi, H. (2009). **Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif**, (Cetakan Keempat). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. **Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)**. Jilid 1-2. Rineka Cipta. Jakarta.
- (2009). **Motivasi Pendidikan**, Edisi Kedua, Volume Empat, Bandung: Pustaka Rodakarya.
- Rivai, Veitzhal. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2004) **SPSS Statistik Parametrik**, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Siagian, Sondang. P (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, Poltak Lijan dkk. 2006, **Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan,dan Implementasi**, Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi; Doli M. Ja’far, Iskandar Muda, Muslich Lutfi: Syahyunan 2008, **Analisis Data Penelitian**. Cetakan pertama. Usu Press. Medan
- Sugiyono, 2010. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**,Cetakan ke – 15 ,Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi, Purwanto, SK (2004) **Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Buku II Salemba Empat Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- ,,,,,,,,,,,,, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Kencana Prenada Media Group : Jakarta.

Veitzal dan Sagala Jauvani , 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Rajawali Pers : Jakarta.

Wibowo. 2016. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2009). ***Manajemen Perilaku Organisasi***, Bandung: Prenada Media Group.