

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA ASN DI
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LOMBOK TIMUR**

Nadia Riza Jenita, Sri Wahyulina

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mataram

nadiarzjenita24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependent (disiplin kerja) dan variabel independent (reward dan punishment). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang ASN dengan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan menyebarkan kuesioner yang berisikan pertanyaan tentang disiplin kerja, reward dan punishment. Alat analisis yang digunakan adalah Alat analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Program SPSS 29 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ; (1) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja , (2) punishment Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Disiplin Kerja.*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of rewards and punishments on ASN work discipline at the East Lombok Regency DPRD Secretariat. This research is quantitative research with associative methods. The variables in this research consist of dependent variables (work discipline) and independent variables (reward and punishment). The sample in this research was 40 ASN people using a survey method. The data collection techniques used were interviews, and distributing questionnaires containing questions about work discipline, rewards and punishment. The analysis tool used is the Multiple Linear Regression analysis tool using the SPSS 29 for Windows program. The results of data analysis show that; (1) Reward has a positive and significant effect on work discipline, (2) punishment has a positive and significant effect on work discipline.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu institusi atau organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan semua manusia (pegawai) yang terlibat dalam suatu organisasi atau instansi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan atau cita – cita organisasi tersebut. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kondisi sumber daya manusia seperti kesejahteraan, pendidikan, pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hal-hal itulah yang menjadikan keberadaan manajemen sumber daya manusia sebagai satu hal penting dalam sebuah instansi. Faktor – faktor tersebut dapat terwujud dengan adanya kedisiplinan. Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat dalam metaatti peraturan yang di buat oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Saputri, 2016).

Menurut Tohardi ada beberapa hal yang dapat kita lakukan dalam menegakkan disiplin, salah satunya adalah *reward* dan *punishment*. *Reward* (Hadiah) dan *Punishment* (Hukuman) dapat digunakan sebagai strategi dalam menegakkan kedisiplinan seorang pekerja, pegawai atau buruh di perusahaan. Menurut Sastrohadiwiry, *reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadiwiry & Syuhada, 2019). Bisa dikatakan *reward* adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan fikiran demi meningkatkan produktifitas karyawan agar mencapai keunggulan yang kompetitif. Selain *reward*, ada indicator lain untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan terdapat juga *punishment* yang dimana apabila ada karyawan yang melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Menurut Mangkunegara (2013) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk

memperbaiki karyawan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggaran.

Sekretariat DPRD Lombok Timur mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan administratif kepada DPRD yang meliputi kesekretariatan, pengelolaan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, fasilitasi penyelenggaraan rapat-rapat, dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD sedangkan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas maka sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur antara lain seperti melaksanakan urusan rumah tangga dan keuangan DPRD, Pengelolaan tata usaha dan kepegawaian DPRD, Fasilitasi rapat-rapat DPRD, pengelolaan Informasi, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan DPRD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur memiliki pegawai yaitu berjumlah 90 orang yang terdiri dari 40 orang ASN dan 50 orang pegawai honorer yang terbagi menjadi 15 subagian dan staf terdiri dari sususnan organisasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sub bagian Tata Usaha dan Kepegawaian dalam hal ini diwakili oleh Ibu SekarLaili di Sekretariat DPRD Lombok Timur. Terkait disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Lombok Timur ini tergolong kurang baik. Hal ini ditunjukan dengan tingkat kehadiran pegawai. Berikut tabel tingkat kehadiran pegawai Sekretariat DPRD Lombok Timur pada 6 bulan terakhir selama tahun 2023:

Tabel 1.1 Presentase Kehadiran Pegawai Sekretariat DPRD Lombok Timur

Bulan	Persentasi Kehadiran Pegawai Sekretariat DPRD Lombok Timur 2023			
	Apel Pagi	Tugas	Absen Harian	Absen Pulang
Februari	83,55 %	1,35%	98, 65 %	68, 23%
Maret	81,56 %	2,87%	97, 13 %	68, 06%
April	80, 65 %	1,34%	98, 66%	77,41%
Mei	83, 89 %	1,11%	98, 89 %	75,56%
Juni	85, 29 %	1,44%	98, 56 %	76,64%
Juli	88, 33 %	5,46%	94, 4%	68,8%

Berdasarkan table diatas, persentase total kehadiran pada 6 bulan terakhir pegawai negeri di sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur dihitung dibawah rata – rata karena berada dibawah 90% yang tergolong rendah kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai Sekretariat DPRD Lombok Timur mengalami instabilitas. Namun tingkat disiplin pegawai tidak hanya dilihat dari persentase kehadirannya saja, tetapi dilihat juga dari segi disiplin terhadap peraturan dan tanggung jawabnya. Seperti pegawai juga mampu menaati semua peraturan yang telah ditetapkan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Permasalahan yang terdapat pada disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur yaitu adanya pegawai yang sering terlambat, tidak mengikuti apel pagi maupun apel pulang dan pulang lebih awal. Selanjutnya fenomena mengenai reward di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur yang ditemukan berupa insentif senilai Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) pada pegawai yang disiplin atau rajin seperti selalu datang tepat waktu dan pulang pada waktu yang seharusnya, dengan persentasi diatas 90%.

Berikut fenomena yang berkaitan dengan *punishment* pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur berupa surat peringatan (SP). Penyebab pemberian surat peringatan (SP) yang dilakukan pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kategori Punishment, Pelanggaran dan Bentuk Punishment

No	Kategori Punishment	Pelanggaran	Bentuk Punishment
1.	Ringan	3 hari tidak masuk selama satu tahun	Teguran lisan
		Tidak masuk tanpa alasan yang jelas selama 4 – 6 hari selama satu tahun	Teguran tertulis

		Tidak masuk kerja tanpa alasan selama 7 – 10 hari kerja dalam setahun	Pernyataan tidak puas secara tertulis
Sedang		Tidak masuk kerja tanpa alasan selama 11 – 13 hari kerja dalam setahun	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
		Tidak masuk kerja tanpa alasan selama 14 – 16 hari kerja dalam setahun	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
		Tidak masuk kerja tanpa alasan selama 17 – 20 hari kerja dalam setahun.	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan
Berat		Tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas selama 21 – 24 hari kerja dalam setahun	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
		Tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 25 – 27 hari kerja dalam setahun	Pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan
		Tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 28 hari kerja atau lebih dalam setahun	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai
		Tidak masuk kerja tanpa alasan selama 10 hari kerja dalam setahun.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan pegawai

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diperlukan penelitian dengan judul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi dapat melaksanakan program-program kerja mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk diperhatikan agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan juga agar pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting saat bekerja. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. Menurut Siagian (Umy Yoesana, 2013:305) disiplin kerja adalah sesuatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Indikator disiplin kerja menurut Siswanto dan Prijodarminto (dalam Hapsari, 1998) dan Nitisemito (1982) sebagai berikut : a) Disiplin terhadap peraturan-peraturan b) Disiplin Waktu c) Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab d) Menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan juga apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

Jikalau terdapat terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak menjalankan disiplin kerja maka diberatkan sanksi yang telah ditetapkan organisasi ataupun

Disiplin Kerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Lombok Timur”.

tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Reward

Menurut Mahmudi (dalam Irawan et al., 2020) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. *Reward* didefinisikan sebagai penelitian yang bersifat positif terhadap pegawai. *reward* merupakan bentuk bentuk imbalan jasa sebagai bentuk apresiasi kepada tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran secara maksimal bahkan hingga melampaui standar yang telah ditentukan demi kemajuan Perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) tujuan diberikan reward oleh perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut: 1). Menarik SDM, hendaknya setiap penghargaan kepada karyawan dapat menimbulkan ketertarikan atau hasrat karyawan untuk memperolehnya. 2). Memotivasi SDM, penghargaan karyawain harus memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. 3). Mengembangkan SDM, penghargaan karyawan hendaknya dapat memberikan peluang kepada karyawan untuk berkembang, berkembangnya kemampuan dan wawasan , berkembangnya karir dan berkembangnya pendapatan. 4). Memuaskan SDM, hendaknya , setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang memperolehnya. 5). Memelihara SDM, hendaknya dapat mempertahankan keberadaan karyawan pada organisasi tertentu sehingga tingkat turn over atau keluarnya dari organisasi rendah. Menurut Kadarisman (Kadarisman, 2012) indikator – indikator reward adalah sebagai berikut :

1. Upah, imbalan yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.

2. Gaji, suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer ada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif, kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utama untuk melayani membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
4. Tunjangan, seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja kaaryawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
5. Penghargaan interpersonal, biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pangkuan.
6. Promosi, jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menetapkan orang yang tepat. Kinerja jika di ukur dengan akurat , sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi.

Punishment

Punishment adalah Tindakan atau konsekuensi yang diberikan kepada seseorang sebagai respon terhadap perilaku yang dianggap melanggar norma, hukum, atau aturan tertentu. Punishment dimaksudkan untuk memberikan efek jera dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku dan mencegah pelanggaran yang sama terulang kembali di kemudian hari. Menurut Suwarno (dalam Syawaludin & Marmoah, 2018) punishment adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya. Sedangkan menurut Abu dan Supriyono (Subakti & Prasetya, 2020)) punishment merupakan prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Menurut (Suparmi & Vicy, 2019) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan Pelajaran kepada

pelanggar. Menurut Purwanto (Susandi, 2021) menyebutkan sejumlah indikator punishment, diantaranya :

1. Meminimalkan kesalahan, mengurangi tingkat kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama, apabila kesalahan serupa dilakukan secara repetitif, maka sanksi yang dijatuhkan akan semakin berat.
3. Penjelasan kesalahan, yakni memberikan penjelasan berkenan dengan pelanggaran – pelanggaran, yang harapannya yaitu kesalahan tersebut tidak terulang.
4. Penjatuhan hukuman yang langsung ketika kedatangan bersalah. Menjatuhkan hukuman secara serta – merta saat mendapati karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Siagian (2013:305) disiplin kerja adalah sesuatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan rilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramli M, (2019) Menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sigit Purnomo menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antaran pemberian reward terhadap disiplin kerja pegawai (Purnomo, 2021). Berdasarkan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Punishment Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Abu dan Supriyono (2013), *punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman atau punishment yang tegas bagi pelanggar bukan menjadi alat Pendidikan bagi pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh Risma Desrianti (2018) yang dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa pemberian punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja (Carin et al., 2018). Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Viola Putri Permadani (2020), adapun pengaruh reward dan punishment yang positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan PDAM Kota Malang. Berdasarkan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Dinsar, 2021). Dalam konteks hubungan kausal, penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini berlokasi di Jalan Lalu Muchdar No. 1 Sandubaya, Kecamatan Selong, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014: 20), populasi dalam penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Hidayat,2019). Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah ASN di Sekertariat DPRD Kabupaten Lombok Timur yang berjumlah 43 orang. Dikarenakan pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi sehingga tidak memungkinkan peneliti menggunakan teknik sample. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel survey. metode survey adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara, terstruktur dan sebagainya.

HASIL PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	19	47,5%
2	Perempuan	21	52,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan presentase 52,5% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19

orang dengan presentase 47,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian di dominasi oleh perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25 tahun – 30 tahun	-	-
2	31 tahun – 40 tahun	2	5%
3	41 tahun – 50 tahun	22	55%
4	>50 tahun	16	40%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa indetias responden berdasarkan usia 31 tahun – 40 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 55%, >50 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 40%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang memiliki usia paruh baya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	12	30%
2	D3	-	-
3	S1	25	62,5%
4	S2	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa identitas responden dengan jenjang

pendidikan SMA sebanyak 12 orang dengan presentase 30%, D3 sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, S1 sebanyak 25 orang dengan presentase 62,5%, dan jenjang pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 7,5%. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 25 orang dengan presentase 62,5%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang/ Divisi

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang/Divisi

No	Bidang	Jumlah Sampel	Persentase	
1	Sekretaris	1	2,5%	
2	Bagian umum	Kabag Umum	1	2,5%
		Kabag TU & Kepegaw aian	1	2,5%
		Pranata Ahli Muda	1	2,5%
		Penilai Pemerintah Ahli Muda	1	2,5%
		Staf	9	22,5%
3	Bagian Persidangan & Perundangan – Undangan	Kabag Persidangan & Perundangan – Undangan	1	2,5%
		Perisalah Legislatif Ahli Muda	1	2,5%
		Perancangan	1	2,5%

		Peraturan Perundang-Undangan Ahli Muda		
		Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	1	2,5%
		Staf	4	10%
4	Bagian Fasilitasi Penganggaran & Pengawasan	Kabag Fasilitasi Penganggaran & Pengawasan	1	2,5%
		Analisis Keuangan Pusat & Daerah Ahli Muda	1	2,5%
		Analisis Keuangan Pusat & Daerah Ahli Muda	1	2,5%
		Keuangan Pusat & Daerah Ahli Muda	1	2,5%
		Staf	5	12,5%
5	Bagian Program & Keuangan	Kabag Program & Keuangan	1	2,5%
		Perencanaan Ahli Muda	1	2,5%
		Analisis Keuangan Pusat &	1	2,5%

		Daerah Ahli Muda		
		Perencanaan Ahli Muda	1	2,5%
		Bendahara	1	2,5%
		Staf	4	10%
Jumlah Sampel			40	100%

Berdasarkan table 4.4 dapat dilihat bahwa ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh ASN di bagian Umum. Hal ini dikarenakan bagian ini yang memiliki responden terbanyak yang berjumlah 9 orang dengan persentase 22,5%.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,71245027
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,088
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,195

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja sebesar 0,195. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,195 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ke tiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikoloneiritas

No	Variabel X	Tolerance	VIP
1	<i>Reward</i>	0,486	2,059
2	<i>Punishment</i>	0,486	2,059

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen *reward* adalah $0,486 > 0,10$ dan nilai VIF $2,059 < 10$, variabel *punishment* adalah $0,486 > 0,10$ dan nilai VIF $2,059 > 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinearitas terjadi kolerasi antara variabel inependen atau dapat dikatakan tidak multikoliberitas.

Uji heterokedasitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokdasitas

Model	Sig.
1	
(Constant)	,001
Reward	,088
Punishment	,081
a. Dependent Variable: RES2	

Berdasarkan hasil uji glesjer diatas, ditunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *reward* dan *punishment* sebesar $0,88 > 0,05$ dan nilai signifikansi *punishment* $0,81 > 0,05$. Dari kedua variabel tersebut, nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficient		Beta	
	B	Std. Error		
1	(Constant)	1,300	,292	

Reward (X1)	,406	,093	,493
Punishment (X2)	,273	,103	,300
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)			

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstantan (a) adalah :

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 1,300. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel *reward* dan *punishment*, maka besarnya variabel terikat yaitu disiplin kerja adalah 1,300.
- 2) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai variabel *reward* sebesar 0,406 dengan arah positif, hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel *reward* akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,406 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.
- 3) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel *punishment* sebesar 0,273 dengan arah positif , hal ini menunjukkan terdapat secara positif dari variabel *punishment* terhadap disiplin kerja. Artinya setiap kenaikan1 variabel *punishment* maka akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 0,273 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t (uji Parsial)

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Uji Parsial)

N o.	Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
1.	<i>Reward</i>	4,360	1,995	0,000	Signifikan
2.	<i>Punishment</i>	2,654	1,995	0,010	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa table didapatkan dengan menunjukkan tingkat kepercayaan yaitu $0,05 : 2 = 0,025$ dan menentukan derajat yaitu $75 - 3 = 72$. Hal ini berarti t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 72 dengan nilai t tabel sebesar 1,995.

- 1) Variabel *reward* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $4,360 > 1,995$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur.
- 2) Variabel *punishment* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,654 > 1,995$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur.

Uji Kelayakan Model (uji F)

Tabel 4.10 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	15,491	2	7,746	42,898	,000 ^b
Residual	13,000	72	,181		
Total	28,491	74			

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji F diatas diketahui nilai F-hitung 42,898 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai F – hitung $42,898 > F$ -tabel (3,12) dan signifikansi lebih kecil dari standar signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga keputusan yang diambil adalah H_a . Artinya penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan

asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate z
1	,737 ^a	,544	,531	,42492

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Tabel 4.14 diatas menunjukkan nilai R adalah 0,737, sedangkan nilai R square sebesar 0,544. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh perhitungan regresi linier berganda, maka koefisiensi determinasi sebesar 0,531 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 53%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari *reward* dan *punishment* dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat dikatakan cukup kuat karena melebihi diatas 50% yaitu 53%. Selanjutnya sisa nilai R yaitu sebesar 0,470 (47%) adalah merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan besaran nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) bernilai positif sebesar 0,406. Artinya, bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel akan meningkatkan disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur sebesar 0,406 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Hasil statistik uji-t untuk variabel *punishment* diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima yaitu *reward* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Artinya dengan pemberian *reward* kepada ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur dapat meningkatkan disiplin ASN.

Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Hidayat, 2019). Penerapan *punishment* secara tepat dan bijak dapat membantu pegawai untuk introspeksi diri kemudian mempelajari diri dan memperbaiki disiplin ketika melakukan keterlambatan atau aturan yang berlaku pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X_2) bernilai positif sebesar 0,273 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 sehingga dapat dinyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini disebabkan oleh penerapannya peraturan dan hukuman kepada pegawai yang melakukan indisipliner atau pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian setelah menganalisis dan menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur.
2. Dari hasil penelitian *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur.
3. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja ASN di

Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan artinya pemberian *reward* pada ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan amanah yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).

4. *Punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur yang artinya bahwa jika semakin tegas peraturan dan hukuman yang diberikan kepada pegawai maka tingkat disiplin kerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yaitu hasil uji hipotesis (uji t).

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

- a. *Reward* yang diberikan Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Hal ini dapat dilihat dari item item respon responden yang memiliki rata – rata 4,62 dan berada di interval (4,21 – 5,00) berada dalam kategori sangat sesuai.
- b. *Punishment* atau hukuman yang tegas juga sangat berdampak pada disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur yang menyebabkan pegawai bekerja dengan baik dan disiplin. Hal ini dapat dilihat dari item item respon responden yang memiliki rata - rata 4,42 dan berada pada interval (4,21 – 5,00) atau berada dalam kategori sangat berat.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait disiplin kerja pegawai menjalankan tugas yang diberikan sebagai bentuk tanggung jawab dalam mengayomi memberikan dampak positif dikalangan masyarakat.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diupayakan semaksimal mungkin untuk menghasilkan yang diharapkan, namun masih ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian tersebut antara lain :

1. Peneliti ini hanya menguji hubungan dan pengaruh saja, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian yang lebih bervariasi lagi dengan memasukan beberapa macam variabel bebas dan terikat
2. Adanya keterbatasan peneliti untuk mengukur *reward* dan *punishment* karena penilaian melalui kuisisioner dilakukan penilaian sendiri oleh responden. Sehingga tidak menutup kemungkinan masing – masing responden akan menilai dirinya dengan penilaian terbaik, anggapan dan pemahaman masing masing individu.

Saran Penelitian

Adapun saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *reward* hampir semua indikator baik namun dilihat dari diantara indikator lainnya, untuk itu disarankan agar Faktor *reward* yang menjadi fokus penelitian ini merupakan sebagian kecil faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebuah instansi atau organisasi, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan

menggunakan variabel lain, seperti keteladanan pemimpin, kompensasi dan lain sebagainya yang merupakan faktor penentu disiplin kerja pegawai sebuah instansi atau organisasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *punishment* hampir semua indikator baik namun dilihat dari rata – rata terdapat dua indikator yaitu hukuman ringan dan berat yang memiliki nilai rata –rata yang sama yaitu 3,8 . untuk itu peneliti menyarankan instansi terus memperbaharui bentuk hukuman agar disiplin kerja pegawai menjadi lebih disiplin dan memperhatikan bentuk hukuman yang diberikan apabila pegawai melakukan pelanggaran.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja hampir semua indikator tinggi hal ini dapat dilihat dari nilai rata – rata 4,00. Untuk itu peneliti menyarankan untuk instansi terus meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara pemberian reward dan *punishment* kepada pegawai agar memiliki rasa tanggung jawab yang di emban setiap individu.

Penelitian ini hanya menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu angket dan wawancara sehingga bagi peneliti selanjutnya untuk menambah atau menggunakan lebih banyak teknik pengumpulan data agar memperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Carin, A. A., Sund, R. B., & Lahkar, B. K. (2018). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA. *Journal of Controlled Release*, 11(2).
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management*

- Journal*, 1(2).
<https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.18>
- Hidayat, Y. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Berbagi Pengatahuan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada PT. Bee Solution Partners. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(3).
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1).
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. In *Rajagrafindo Persada* (Vol. 3).
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4).
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13394>
- Saputri, I. A. (2016). Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3).
- Sastrohadiwiryo, H. B. S., & Syuhada, A. H. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional, Edisi Revisi. In *Bumi AKsara* (Vol. 1).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2020). Pengaruh Pemberian Reward and Punishment Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas Tinggi di Sekolah Dasar. *Jurnal Basataka (JBT)*, 3(2).
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). *Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran*. Serat Acitya, 8(1), 51.
- Suparmi, & Vicy, S. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1).
- Susandi. (2021). *Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Energi Di Kota Batam*.
- Siahaan, M. P. (2013). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Syawaludin, A., & Marmoah, S. (2018). REWARD AND PUNISHMENT IN THE PERSPECTIVE OF BEHAVIORISM LEARNING THEORY AND ITS IMPLEMENTATION IN ELEMENTARY SCHOOL. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 1(1).
<https://doi.org/10.20961/shes.v1i1.23614>
- Umy Yoesana. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1).