

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, REWARDS AND PUNISHMENTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INSPECTORATE OF THE WESTERN TULANG BAWANG DISTRICT

Selviyanti^{1*}, Junaidi¹,

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: melsasafira2018@gmail.com

Abstrak

Masalah disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam proses peningkatan kinerja. Konsekuensinya birokrasi pemerintahan harus mampu memenuhi kepentingan berbagai pihak melalui pelayanan yang diberikan. Hal ini tidak lepas dari kinerja atau prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja ada beberapa faktor yang dianggap ammapu meningkatkan atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja, Reward dan Punishment. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukan variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 59,5%. Variabel Reward (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 61,2%. Variabel Punishment (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 63,9% Dan pada pengujian hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa X1,X2,X3) berpengaruh terhadap Y pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan sebesar 60,5% , sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yangng tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Reward, Punishment , Kinerja Pegawai*

Abstract

The problem of work discipline is one of the important factors in the process of increasing performance. Consequently, the government bureaucracy must be able to fulfill the interests of various parties through the services provided. This is inseparable from the performance or work performance of each employee. In an effort to improve performance there are several factors that are considered to be able to increase or influence employee performance including work discipline, reward and punishment. This research was conducted at the Inspectorate Office of Tulang Bawang Barat District with the type of research used in this research is field research (field research), which is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining the existing approaches. Data collection tools in this study are questionnaires, interviews and documentation. The results of this study show that the Work Discipline variable (X1) influences employee performance (Y) at the Inspectorate of West Tulang Bawang Barat by 59.5%. The reward variable (X2) has an effect on employee performance (Y) at the Inspectorate of West Tulang Bawang Barat by 61.2%. The Punishment variable (X3) has an effect on employee performance (Y) at the Inspectorate of West Tulang Bawang Barat by 63.9% And the third hypothesis test shows that X1, X2, X3) has an effect on Y on the West Tulang Bawang District Inspectorate by 60, 5%, the remaining 39.5% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: *Work Discipline, Reward, Punishment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Tujuan dibentuknya Pemerintahan adalah untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban (law and order) dan kesejahteraan (welfare). Hal ini sebagaimana termaktub dalam pembukaan undang-undang dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945), yaitu “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah instansi pemerintah tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan kepribadian sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Pada tahun 2014, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan asas, prinsip, dan nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku yang harus dipatuhi oleh pegawai negeri sipil. Hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, banyak masalah dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dengan penerapannya, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara diharapkan akan menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, tidak terpengaruh oleh hegemoni politik, bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), dan mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.

Masalah disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam proses peningkatan kinerja. Sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, disiplin terutama digunakan untuk memotivasi karyawan untuk memiliki disiplin diri saat melakukan tugas mereka baik secara individu maupun kelompok.

Konsekuensinya birokrasi pemerintahan harus mampu memenuhi kepentingan berbagai pihak melalui pelayanan yang diberikan. Disiplin membantu karyawan belajar untuk mematuhi dan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang baik (Atik Atikah Kirana Vallenni 2020). Setiap pekerja atau pegawai harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi, dan disiplin harus tumbuh dari diri sendiri. Tujuan jelas adalah supaya semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal (Dkk 2020). Ini ditunjukkan dengan memenuhi dan mematuhi peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau kantor. Prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Oleh sebab itu, bila seorang pegawai tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan, atau bila pegawai itu tidak berminat pada pekerjaan yang diberikan, maka sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, begitu juga sebaliknya (Setiawan 2013).

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dibuat untuk membangun aparatur profesional dengan tujuan meningkatkan disiplin pegawai. Kewajiban dan larangan, hukuman disiplin, upaya administratif, dan pemberlakuan hukuman disiplin adalah beberapa dari banyak hal yang berkaitan dengan posisi dan masalah yang dihadapi pegawai. Pegawai diberi sanksi disiplin ringan, sedang, dan berat jika mereka tidak melakukan tugas mereka dengan benar.

KAJIAN TEORI

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena pemberian layanan terkait erat dengan waktu layanan (Dkk 2015). Namun ironisnya, disiplin kerja

pegawai masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh pegawai. Mulai dari belum terpenuhinya kebutuhan keluarga, kesalahan penempatan, ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh dan kompetensi yang dimiliki. Di sisi lain, adanya sikap tidak puas yang dirasakan oleh pegawai terhadap reward yang diterima dapat mengancam kualitas dan kuantitas kinerja. Pegawai cenderung kurang serius bekerja (seperti: bekerja lambat) dan mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan yang ditetapkan. Hal ini dapat dipahami dengan banyaknya pegawai yang telat masuk kantor, lamanya waktu penyelesaian layanan, dan pegawai yang juga menjadi pengusaha. Ini pasti mengganggu kualitas pemerintahan, yang pada gilirannya mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Namun, pemerintah terus berupaya meningkatkan melalui gagasan reformasi birokrasi. Perbaikan termasuk memberikan tunjangan kinerja kepada karyawan yang berdisiplin dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tiga lembaga Kementerian Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan membuat contoh proyek pada tahap pertama. Hasilnya, setelah pegawai menerima tunjangan kinerja, mereka lebih mampu bekerja lebih baik dan menunjukkan disiplin masuk dan keluar kantor tepat waktu. Selain itu, landasan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan keteraturan dalam penataan organisasi juga dipengaruhi oleh pembagian pekerjaan yang jelas dan transparan di antara karyawan. Dengan pembagian pekerjaan yang jelas dan transparan, diharapkan setiap karyawan memiliki motivasi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidang tugasnya. Ini dilakukan untuk mencegah adanya variasi dalam pelaksanaan tugas yang dapat menyebabkan masalah.

Reward merupakan sebuah

bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi (Kenjana 2018). Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika reward merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam proses penyelenggaraan pelayanan pemerintahan pada hakikatnya adalah upaya terencana untuk meningkatkan organisasi yang handal dan profesional melalui penataan organisasi kelembagaan, mengembangkan sumber daya pegawai, penegakkan disiplin dan sanksi (punishment) serta pengawasan yang kontinyu oleh pimpinan (Dkk 2014). Hal itu penting, mengingat kedudukan Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat merupakan ujung tombak bagi pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga membutuhkan penanganan yang menyeluruh.

Mekanisme sanksi hukuman disiplin yang telah diatur dalam Peraturan Pegawai Disiplin Pegawai Negeri Sipil nomor 94 tahun 2021 dapat dijadikan

sarana untuk mengurangi tingginya angka ketidakhadiran, akan tetapi hal tersebut belum dilaksanakan secara tegas. Sebagaimana diketahui bahwa Peraturan tersebut mengatur bahwa pegawai yang tidak masuk kerja selama 5 hari diberikan sanksi berupa teguran lisan, tidak masuk kerja selama 6 sampai 10 hari diberikan sanksi berupa teguran tertulis, tidak masuk kerja selama 11 sampai 15 hari diberikan sanksi berupa pernyataan tidak puas secara tertulis, tidak masuk kerja selama 16 sampai 20 hari diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji berkala, tidak masuk kerja selama 21 sampai 25 hari kerja diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat, tidak masuk kerja selama 26 sampai 30 hari diberikan sanksi berupa penurunan pangkat selama satu tahun, tidak masuk kerja selama 31 sampai 35 hari diberikan sanksi berupa penurunan pangkat selama tiga tahun, tidak masuk kerja selama 36 sampai 40 hari diberikan sanksi berupa penurunan jabatan, tidak masuk kerja selama 41 sampai 45 hari diberikan sanksi berupa pembebasan jabatan, dan lebih dari 46 hari diberikan sanksi berupa pemberhentian dengan atau tidak dengan hormat. Jika hal ini dilaksanakan sebagaimana mestinya, tentu akan mengurangi angka ketidakhadiran pegawai karena hal tersebut dapat mengganggu penilaian kinerja dan karir pegawai ke depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 01 Juni sampai dengan 30 Juni 2023, dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Objek penelitian ini adalah disiplin kerja, reward dan punishment dan kinerja pegawai. Berdasarkan data penelitian seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebanyak 46 orang pegawai. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan reward dan punishment (X2) dan sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. Ini didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 2,123, yang diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 = 0,595 = 59,5\%$. Dengan demikian, variabel disiplin kerja (X1) bertanggung jawab atas perubahan variabel kinerja pegawai (Y) terhadap dampak Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Hasil ujian menunjukkan bahwa variabel Reward (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. Nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 1,910 didukung oleh nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 = 0,612$, yang menunjukkan bahwa variabel Reward (X2) bertanggung jawab atas perubahan variabel kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 6,2 persen. Selanjutnya, hasil pengujian tentang pengaruh signifikan dari variabel Sanksi (X3) terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 1,921, yang diperkuat oleh nilai Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,639 = 63,9\%$. Ini menunjukkan bahwa variabel Sanksi (X3) bertanggung

jawab atas variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Sanksi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. Ini dibuktikan oleh nilai f hitung 3,603, yang diperkuat oleh nilai koefisien determinan R Squares 0,638, yang menunjukkan bahwa variabel Koordinasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 60,5%, dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi 39,5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor (Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment) yang mempengaruhi kinerja Pegawai (Y) Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. Maka dapat ditarik kesimpulan hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 59,5%. Ini berarti bahwa tingkat disiplin kerja pegawai memiliki dampak positif signifikan sebesar 59,5% terhadap kinerja mereka. Pengujian kedua menunjukkan bahwa variabel Reward (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 61,2%. Ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif atau penghargaan kepada pegawai memiliki dampak positif signifikan sebesar 61,2% terhadap kinerja mereka. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Punishment (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 63,9%. Ini berarti bahwa tindakan hukuman atau sanksi terhadap pegawai memiliki dampak positif

signifikan sebesar 63,9% terhadap kinerja mereka. Pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koordinasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan sebesar 60,5%. Ini menunjukkan bahwa baik faktor koordinasi maupun disiplin kerja, ketika digabungkan, memiliki dampak positif signifikan sebesar 60,5% terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, hasil penelitian menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti disiplin kerja, reward, punishment, dan koordinasi dalam memengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dengan demikian, manajemen dapat mempertimbangkan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan variabel-variabel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Atik Atikah Kirana Vallenni. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)." *Jurnal Manajemen UPB*.
- Dkk, A. Prasetya. 2014. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)." *Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*.
- Dkk, M. E. Syahputra. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura." *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*.
- Dkk, N. .. Rozalia. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kenjana, M. .. 2018. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)." *National Conference of Creative Industry*.
- Setiawan, A. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." *Jurnal Ilmu*

Manajemen2.

- Atik Atikah Kirana Vallenni. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)." *Jurnal Manajemen UPB.*
- Dkk, A. Prasetya. 2014. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang."
- Dkk, M. E. Syahputra. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura." *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo.*
- Dkk, N. .. Rozalia. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis.*
- Kenjana, M. .. 2018. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)." *National Conference of Creative Industry.*
- Setiawan, A. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." *Jurnal Ilmu Manajemen2.*