

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Jimmi Calvin Siregar
NPM : 19520016
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward Dan Punishment*
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas
Pariwisata Kota Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama,




Gloria I. M. Simanipar, S.E., M.Si

Dekan,



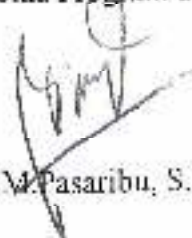
Dr. F. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si

Pembimbing pendamping,



Hanna M. Damatik, S.E., M.M

Ketua Program Studi,



Romindo M. Pasaribu, S.E., MBA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sentral dari sebuah organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang dapat memajukan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga sebagai faktor penentu berjalan nya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya. Hal ini dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja Pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik.

Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan suatu lembaga organisasi pemerintah yang bergerak di bidang pariwisata yang dipimpin oleh Kepala Dinas. Visi Dinas Pariwisata Medan yaitu menjadikan Kota Medan sebagai daerah tujuan wisata. Dinas Pariwisata Medan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata. Alasan penulis melakukan penelitian di Kantor Dinas Pariwisata yaitu Dinas Pariwisata Kota Medan adalah salah satu lembaga yang bertanggung jawab terhadap pariwisata di Kota Medan. Agar tercapainya tujuan Dinas Pariwisata Kota Medan untuk

mengembangkan pariwisata yang ada di kota Medan, diperlukan beberapa tindakan yang dimulai dari internal perusahaan. Salah satunya adalah memperbaiki kinerja pegawai. Karena jika kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan buruk, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Kemudian lokasi Dinas Pariwisata Kota Medan dekat dengan Universitas HKBP Nommensen Medan sehingga akan memudahkan akses ke tempat penelitian Dinas Pariwisata Kota Medan.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya, juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja Pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil diperlukan pembinaan pegawai yang terus-menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja PNS, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata

dan terukur. Berikut Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Medan :

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Medan

Unsur penilaian kinerja	2021	2022	Perbandingan	Keterangan
a. Sasaran Kerja ASN	89	83	Turun	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik =76-90 Cukup = 60-75
(SKP)				
b. Perilaku Kerja	79	76	Turun	
Orientasi Pelayanan				
Integritas	79	77	Turun	
Komitmen	79	76	Turun	
Disiplin	79	76	Turun	
Kerja Sama	80	77	Turun	
Rata rata	79,2	76,4	Turun	
Penilaian Kinerja	80,55	74,03	Turun	

Sumber: Dinas Parawisata Kota Medan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan bahwa rata rata nilai mendapatkan penilaian yang baik pada tahun 2021 dan dapat dilihat pada tabel nilai kinerja pegawai. Pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan dari nilai 80,55 walaupun dalam konteks baik dengan nilai 74,03. Begitu pula dengan orientasi pelayanan mengalami penurunan walaupun tetap pada konteks yang baik. Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja maka para pegawai haruslah meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih baik lagi. Faktor lain yang menjadi penghambat terhadap kinerja pegawai selain beban kerja, tekanan dari organisasi, atau pun konflik dalam lingkungan kerja, itu akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Artinya berdasarkan data kinerja pada pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan mengalami penurunan kinerja walaupun dalam kategori baik. Namun

bila hal ini terjadi terus menerus akan memberikan dampak terhadap kinerja. Sehingga perlunya peningkatan kinerja pegawai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya dengan disiplin kerja (Aziz, 2019). Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi semua peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhinya serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya mempermudah dan melancarkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang sudah ditetapkan demi memajukan suatu organisasi.

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah datang dengan tepat waktu sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan sesuai dengan yang di harapkan. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Ukuran disiplin kerja yang baik dalam dalam wujud tanggung jawab pegawai meliputi Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya mempermudah dan melancarkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang sudah ditetapkan demi memajukan suatu organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang telah di lakukan, penulis melihat masih ada pegawai yang tidak taat dengan peraturan yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu masih adanya

pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang pulang kantor tidak pada waktunya, kurangnya interaksi sosial dan kesiapsiagaan pegawai untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga.

Disiplin preventif yaitu disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi. Kemudian disiplin korektif disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Selanjutnya disiplin progresif disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanaan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif. Contohnya disiplin kerja dalam instansi taat terhadap peraturan yang berlaku yang

dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, cara berpakaian dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, penulis melihat masih ada pegawai yang tidak taat dengan peraturan yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang pulang kantor tidak pada waktunya, kurangnya interaksi sosial pegawai untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga. Berikut Data Keterlambatan pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Tabel 1.2
Data Tentang Kedisiplinan

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Terlambat Masuk	Pegawai Yang Tidak Apel Pagi
1	Januari	21	45	5	3
2	Februari	18	45	5	5
3	Maret	22	45	2	7
4	April	19	45	9	5
5	Mei	15	45	8	2
6	Juni	21	45	5	7
7	Juli	21	45	5	8
8	Agustus	22	45	3	9
9	September	22	45	5	3
10	Oktober	20	45	6	5
11	November	21	45	4	4
12	Desember	20	45	7	5

Sumber :Dinas Pariwisata Kota Medan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan paling rendah Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan terjadi di bulan Maret dan tingkat keterlambatan paling tinggi Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan terjadi di bulan April. Berdasarkan hasil observasi bahwa di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan menerapkan sistem absensi dengan menggunakan fingerprint. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa setiap bulan nilai disiplin kerja semakin meningkat hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan selama 12 bulan. Namun masih perlu ditingkatkan disiplin kerja agar semaksimal baik. Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan menerapkan upacara sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan yang dilaksanakan satu kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin.

Kemudian dengan menerapkan pemberian *reward*. *Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Saputra 2017). Menurut Wirawan dkk (2018) *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi pegawai untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial*. *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. *Reward* tersebut dapat berupa gaji. Gaji merupakan imbalan *financial* yang diberikan kepada pegawai secara teratur. Kemudian tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Selanjutnya kesejahteraan, imbalan tambahan yang dapat digunakan pegawai untuk menciptakan kesejahteraan. Terakhir penghargaan dan pengembangan karir dapat menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan serta pengembangan karir mendorong seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik

Reward pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dapat berupa kenaikan pangkat atau kenaikan golongan sekali empat tahun. Mendapatkan tunjangan kenaikan golongan hal ini dilihat dari tingkat kelulusan ketika lulus dari SMA atau sederajat yaitu golongan IIA, ketika masuk dari D3 yaitu golongan IIB, ketika masuk dari S1 golongan IIIA, ketika masuk dari S2 yaitu IIIB.

Selain *reward* atau penghargaan, organisasi juga harus memberikan sanksi atau *punishment* kepada pegawai yang malas atau lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai (Dymastara, E. & Onsardi, O. 2020). Kemudian menurut Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau *punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait, atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Dengan demikian pemberian sanksi yang sesuai akan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. *Punishment* dapat dibagi menjadi hukuman ringan berupa teguran lisan, hukuman sedang dapat berupa penundaan gaji atau penundaan pangkat. Terakhir hukuman berat dapat berupa penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian kerja atau dipecat.

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan melaksanakan *punishment* kepada seluruh pegawai agar pegawai tidak lalai mengerjakan tugasnya. Meskipun mengakibatkan ancaman bagi pegawai, namun dapat juga menjadi alat motivasi, alat pendorong untuk meningkatkan aktivitas kerja para pegawai, dan meningkatkan kinerja di perusahaan. *Punishment* dapat dibagi menjadi hukuman ringan berupa teguran lisan, hukuman sedang dapat berupa penundaan gaji atau penundaan pangkat. Terakhir hukuman berat dapat berupa penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian kerja atau dipecat.

Punishment pada pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dapat berupa susahny atau tertundanya kenaikan pangkat atau dikenal sebagai demosi. Berdasarkan data kinerja pada pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan mengalami penurunan kinerja walaupun dalam kategori baik. Namun bila hal ini terjadi terus menerus akan memberikan dampak terhadap kinerja. Sehingga perlunya peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul “**Pengaruh Disiplin, Reward dan Punishment Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

- b. Peneliti

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, *reward dan punishment*.

- c. Peneli Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada Dinas Pariwisata Kota Medan terkait disiplin kerja, *reward dan punishment* serta kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2019. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP. Dalam proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada pimpinan dan pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi Ekspektasi. Penetapan dan klarifikasi ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan proses untuk menentukan: rencana kinerja yang terdiri atas: rencana hasil kerja pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target. Perilaku kerja pegawai yang diharapkan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja pegawai. Skema pertanggungjawaban kinerja Pegawai; dan konsekuensi atas pencapaian kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sasaran

Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Menurut Pasal 1 (a) Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksudkan “Pegawai Negeri” adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas dengan negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal di atas, pegawai negeri diatur dalam Undang-Undang yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi serta dijalankan sesuai peraturan yang telah ditentukan. Pegawai negeri merupakan sumber daya aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata. Sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan jabatan atau bidang yang telah ditetapkan harus dijalankan dengan kebijakan serta aturan hukum yang berlaku.

Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif; dan transparan.

2.1.1.1 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Sasaran Kerja, rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Orientasi Pelayanan, sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/ atau instansi lain.
3. Integritas, mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan atau kejujuran.
4. Komitmen, ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keberadaannya.
5. Disiplin, kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Menurut Farida dan Hartono (2016:41) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh pekerja. Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

2.1.2.1 Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Agustini (2019:104) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

2.1.3 Reward

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan (Sunarto, dkk 2017). Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya *reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Saputra 2017). Menurut Wirawan dkk (2018) *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi pegawai untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja baik secara *financial* dan *non-financial*. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sunarto, dkk (2017) *reward* adalah suatu

bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai guna memperoleh pegawai yang professional.

Kemudian menurut Kawulur et al. (2018) *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu yang merupakan apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kepada seseorang. Saputra (2017), menyatakan bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu: penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ini terdiri dari, penghargaan *finansial* berupa, gaji, tunjangan, dan bonus.

Reward menurut Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2013) adalah penghargaan yang dibagikan untuk pegawai yang berprestasi yang diharapkan dapat memberikan sebuah motivasi kepada pegawai untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Selain itu juga ada organisasi yang pemberian rewardnya kepada pegawai karena dari masa kerja pegawai dan pengabdianya yang dapat menjadi teladan bagi pegawai yang lain.

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari: a. penyelesaian, yaitu kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. b. Pencapaian, yaitu penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. c. Otonomi, menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa, *reward* adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai guna memperoleh pegawai yang professional.

2.1.3.1 Indikator Reward

Menurut Sunarto, dkk (2017) indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan imbalan *finansial* yang diberikan kepada pegawai.

- b. Bonus atau insentif, bentuk penghargaan ini diberikan sebagai imbalan yang berasal dari luar gaji yang biasa diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.
- d. Kesejahteraan, imbalan tambahan yang dapat digunakan pegawai untuk menciptakan kesejahteraan.
- e. Pengembangan karir dapat menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan serta pengembangan karir mendorong seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik
- f. Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pegawai ketika melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

2.1.4 Punishment

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan melaksanakan *punishment* kepada seluruh pegawai, agar pegawai tidak lalai mengerjakan tugasnya. Meskipun mengakibatkan ancaman bagi pegawai, namun dapat juga menjadi alat motivasi, alat pendorong untuk meningkatkan aktivitas kerja para pegawai, dan meningkatkan kinerja di perusahaan. Selain itu, *punishment* ini diharapkan supaya pegawai dapat menyadari kesalahan yang diperbuatnya, sehingga pegawai dapat berhati-hati dalam mengambil tindakan.

Menurut Suparmi (2019) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Kemudian menurut Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau *punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila

kesalahan yang di lakukan cukup berat. Menurut Muis, M. R., Jufrizen, dan Fahmi (2017) menyatakan bahwa, *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menurut Suryadilaga, et al. (2016) *punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi pegawai supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Menurut Kentjana, & Nainggolan, P. (2018) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *punishment* kepada pegawai adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal. Menurut Rohimat Nurhasan dkk (2016), *Punishment* dapat dibagi menjadi hukuman ringan dapat berupa teguran lisan, hukuman sedang dapat berupa penundaan gaji atau penundaan pangkat. Dari beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan, bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.4.1 Indikator *Punishment*

Menurut Suparmi (2019) terdapat beberapa indikator *punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. Teguran lisan, teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan secara lisan atasan kepada pegawai
2. Teguran tertulis, teguran tertulis adalah sanksi yang diterapkan kepada pegawai yang telah melakukan pelanggaran peraturan yang ditentukan.
3. Penundaan kenaikan pangkat

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah in:

Tabel. 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil Uji t dan Uji F
1	Saputra, Randy (2016)	Pengaruh disiplin kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai (studi kasus di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri)	Disiplin kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 48,26 terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin (X1) berpengaruh pada variabel kinerja pegawai (Y). <i>Reward</i> memiliki pengaruh 21,89 terhadap kinerja pegawai. Artinya <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). <i>Punishment</i> memiliki pengaruh sebesar 21,89 terhadap kinerja pegawai. Artinya <i>punishment</i> (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F disiplin kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dilihat dari nilai f sebesar 0,701.
2	Iskandar, Moch. Rezky (2021).	Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Perhubungan Kota	Motivasi, <i>Reward</i> Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t Motivasi (X1) memiliki t-hitung 2.054 dan signifikansi 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. <i>Reward</i> (X2) memiliki thitung 4.111 dan

No	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil Uji t dan Uji F
		Makassar			signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. <i>Reward</i> berpengaruh secara signifikan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga hipotesis diterima.
3	Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020).	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan.	Disiplin kerja, kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil uji diperoleh persamaan regresi dengan $Y = 7,541 + 0,413X$, berdasarkan hasil uji t disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I/BB. Hal terlihat dari hasil pengujian dimana nilai t hitung 20,060 dan t tabel 1,98 dengan demikian t hitung > t tabel dan juga sifatnya positif, dimana semakin tinggi disiplin kerjasemakin tinggi pula kinerja pegawainya

No	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil Uji t dan Uji F
4	Masud, Ruslan. (2017).	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.	<i>Reward</i> <i>Punishment</i> Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.
5	Arifin, Arman. (2022).	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.	<i>Reward</i> <i>Punishment</i> Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian Secara parsial <i>Reward</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial <i>Punishment</i> (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Secara simultan <i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sumber: Disitasi dari berbagai jurnal (2024)

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut Saputra, R. (2016) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Iskandar, M. R. (2021) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan Iskandar, M. R. (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian *reward* kepada pegawai dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang pegawai maka semakin tinggi pula *reward* yang diberikan perusahaan terhadap pegawai (Masud, R. (2017). *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Masud, R. (2017) yang menjelaskan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diketahui hubungan *reward* terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya *reward* yang diberikan dapat menjadi dorongan seorang pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Arifin (2022) dan hasil penelitian Masud, Ruslan (2017) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

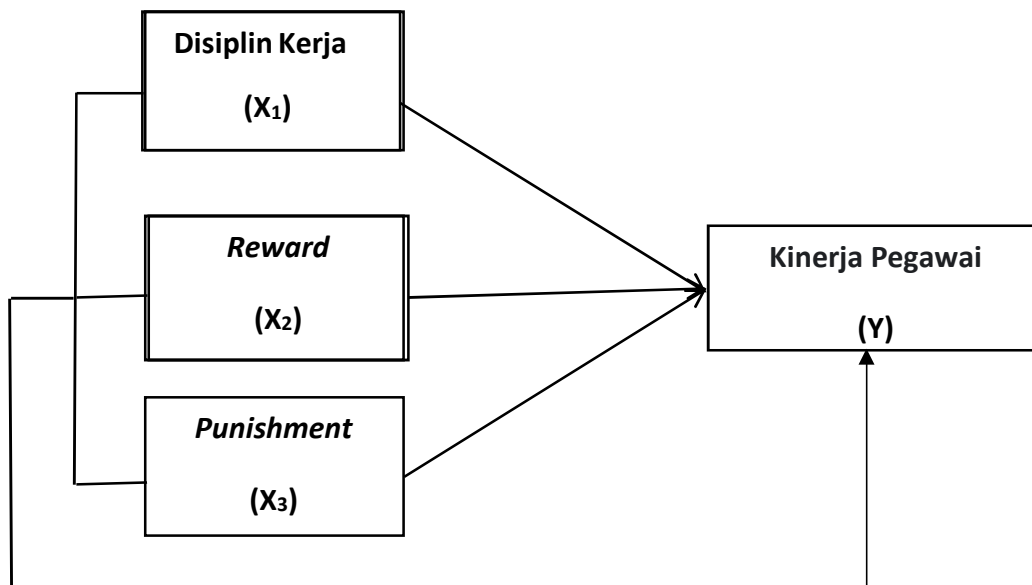
2.3.3 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. *Punishment* merupakan tindakan yang tidak menyenangkan yang berupa hukuman. Tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat si pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi. Penerapan sistem *punishment* yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang positif. Penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya. *Punishment* dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Hasil penelitian Saputra, Randy (2016) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut Saputra, R. (2016) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Iskandar, M. R. (2021) memberikan *reward* adalah rasa puas perusahaan kepada pegawai yang telah melakukan tugas atau tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, sehingga pemberian *reward* dapat mendorong atau memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment*/ hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran agar merasa jera dan mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka *reward* dan *punishment* merupakan dua metode yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian terdahulu pegawai (Syaputra R, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

3.2 Waktu dan Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan penulis di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang beralamat di Jl. Prof. H. M. Yamin No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20232 dan waktu penelitian dimulai dari bulan April 2024 sampai Juni 2024.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 127) Populasi adalah keseluruhan subjek (elemen) atau golongan yang akan diukur dan diteliti yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga hanya tentang jumlah yang dipelajari, tetapi keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Medan sebanyak 45 orang berstatus PNS.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127), dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel

apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu sebanyak 45 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:129), untuk menentukan sampel dalam sebuah penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini metode nonprobability sampel, metode ini tidak memberikan peluang /kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2019:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh pegawai. Data primer dalam hal ini adalah identitas pegawai (usia, jenis kelamin, dan pendidikan)

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data, sejarah berdirinya kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert* 5 point. Dengan menggunakan Skala likert 5 poin mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara langsung yaitu melalui *google forms* kepada responden untuk dijawab. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

Tabel 3.1

Instrumen Skala *Likert*

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kesuatu variabel dengan tujuan memberi arti pada kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi Agustini (2019)	1. Tingkat kehadiran, 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab Agustini (2019)	Likert
<i>Reward</i>	<i>Reward</i> adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai guna memperoleh pegawai yang professional. Sunarto, dkk (2017)	1. Gaji 2. Bonus atau insentif 3. Tunjangan 4. Kesejahteraan 5. Pengembangan karir 6. Penghargaan Sunarto, dkk (2017)	Likert
<i>Punishment</i>	<i>Punishment</i> adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Suparmi (2019)	1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Penundaan kenaikan pangkat Suparmi (2019)	Likert
Kinerja pegawai	Kinerja Pegawai adalah Prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. (PP) Nomor 30 Tahun (2019)	1. Sasaran Kerja 2. Orientasi Pelayanan 3. Integitas 4. Komitmen 5. Disiplin Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun (2019)	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pertanyaan pada kuisisioner, dan hasil dari kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid dilihat dari nilai koefisien signifikansi $< 0,05$ yang artinya suatu item dianggap valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat dilihat dari nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau dinyatakan reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019: 234), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal mendekati normal. Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenisdata yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $siq > 0,05$.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2017) uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2017) uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (*independent*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen.

1. Apabila nilai $VIF > 10$ atau jika tolerance value < 0.1 maka terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai $VIF < 10$ atau jika tolerance value > 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.10.2 Analisis Data

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

β_0 = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel independen

X_1 = disiplin kerja

X_2 = *reward*

X_3 = *punishment*

ϵ = *Error term*

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel pengembangan disiplin kerja (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y):

Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X_1)

- 1) $H_0 : b_1 = 0$ Artinya disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) $H_1 : b_1 \neq 0$ artinya disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. *Reward* (X_2)

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ artinya yaitu *reward* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) $H_2 : b_2 \neq 0$ artinya *reward* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya *reward* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya *reward* (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. *Punishment* (X_3)

- 1) $H_0 : b_3 = 0$ artinya *punishment* (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) $H_1 : b_3 \neq 0$ artinya *punishment* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya *punishment* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya *punishment* (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Rumusan Hipotesis :

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ disiplin kerja (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ disiplin kerja (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan Keputusan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22.

