

**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI NON-ASN
DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KOTA MEDAN)**

Fitri Ramadani¹⁾, Eka Purnama Sari²⁾

^{1,2} Universitas Potensi Utama

email: ¹ fitr.ramadani11@gmail.com, ² sariekapurnama42@gmail.com

Alamat: JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241; Telepon: (061) 6640525

Abstract

This study was conducted with the aim of knowing the Effect of Reward, Punishment and Work Environment on Work Discipline (Case Study on Non-ASN Employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Medan City), using quantitative research methods with primary data sources through questionnaires with five scales likert. The respondents in this study were all non-ASN employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Medan City as many as 30 people with saturated sampling technique. Data processing in this study using SPSS 25.0. The results showed that either partially or simulataneously the variables of Reward, Punishment and Work Environment had a positive and significant effect on Work Discipline.

Keywords: *Reward, Punishment, Work Environment and Work Discipline.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward*, *Punishmet* dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan), dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer melalui kuesioner dengan lima skala *likert*. Adapun responden pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan sebanyak 30 orang dengan teknik pengambilan sampling yaitu sampel jenuh. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah lembaga milik pemerintah yang menjalankan fungsi sebagai pelayanan publik/ masyarakat baik pada pemerintah pusat ataupun daerah. Pemerintah Daerah khususnya dalam hal ini Pemerintah Kota Medan, berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah memiliki Organisasi Perangkat Daerah sebanyak 56 (lima puluh enam) yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas, Badan dan Kecamatan, dimana yang menjadi penggerak utamanya adalah Sumber Daya Manusia yang biasa disebut sebagai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan dibantu oleh Pegawai Non-ASN (honorar).

Pegawai Non ASN atau biasa disebut Pegawai Honorar dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 pada Pasal 1 ayat (1) didefinisikan sebagai seorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat Lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBN dan APBD. Dalam instansi Pemerintah, keberadaan Pegawai Non ASN dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan dalam pemerintahan, dimana mereka ada yang telah

lama mengabdikan kepada Pemerintah dan keberadaannya sangat diperlukan namun ada juga yang baru mengabdikan diri dan keberadaannya juga sangat diperlukan (Muhammad Arifin, 2018). Secara faktual, keberadaan Pegawai Non-ASN memberikan dampak pada percepatan layanan pemerintah sehingga peran mereka sangat penting untuk memenuhi beban kerja yang tidak dapat dilakukan oleh Pegawai ASN secara keseluruhan (Nurul Badruttamam, 2021).

Sebagai pelayan publik yang mengemban tugas pemerintahan dalam bidang keuangan dan aset daerah, Pegawai Non ASN BPKAD Kota Medan salah satunya berperan sebagai pengadministrasi surat-menyurat yang berinteraksi dengan pihak luar termasuk masyarakat maka dapat dikatakan mereka merupakan wajah dari BPKAD Kota Medan. Sehingga dalam pelaksanaan tugas dimaksud, kedisiplinan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena mereka taat akan aturan dan menyadari larangan yang ada serta bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja meskipun tanpa dilihat oleh atasan dan tidak akan mencuri waktu untuk hal yang sia-sia sehingga kinerja mereka lebih baik daripada pegawai yang tidak disiplin. Namun pada kenyataannya disiplin kerja pegawai Non ASN pada BPKAD Kota Medan belum maksimal karena masih adanya pegawai yang terlambat masuk dan menunda memulai pekerjaan.

Untuk memelihara kedisiplinan tersebut dapat dilakukan dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan bagian dari kompensasi yang tujuan pemberiannya adalah salah satu bentuk telah terjalinnnya kerjasama yang baik, memberikan kepuasan kerja, memberikan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja, (Malayu Hasibuan, 2002). Sedangkan *Punishment* atau hukuman adalah bentuk paksaan yang tujuannya untuk mendapatkan kepatuhan dari bawahan untuk memperbaiki prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas termasuk di dalamnya disiplin kerja dalam perusahaan, (French dan Raven dalam Waluyo : 2013). *Reward* adalah bentuk positif dan *punishment* adalah bentuk yang negatif, namun apabila pemberian *punishment* dilakukan dengan tepat dan bijak akan menjadi alat yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerjanya, (Anwar & Dunija, 2016). Begitu juga dengan pemberian *reward* bagi pegawai yang berprestasi. Selain kedua faktor tersebut, yang juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah lingkungan kerjanya.

Edi Winata (2022) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja, mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas pegawai. Secara umum, lingkungan kerja ada dua jenis yaitu : 1. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti fasilitas kantor, tingkat kebersihan dan ruangan yang aman dan nyaman; dan 2. Lingkungan kerja non-fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja.

Jika pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja di sekitarnya maka ia akan bersemangat untuk bekerja dan menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga tingkat disiplin pegawai tinggi karena waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai dan tidak nyaman maka pegawai akan merasa malas dan bosan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan tingkat disiplin menurun.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Reward

Shield dalam (Suak et al., 2017) menyebutkan bahwa *Reward* adalah sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan kepada karyawan baik secara sengaja atau tidak sengaja atas kontribusinya dalam memberikan pekerjaan yang baik. (Arfita Widi Astuti, 2020) menyebutkan bahwa pemberian *Reward* sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan kepada pegawai yang telah bekerja sesuai tuntutan jabatan yang diperlukan.

(Astuti et al., 2018) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *reward* yang menjadi dasar dalam mempertimbangkan kebijakan dalam pemberian *reward* yaitu konsistensi internal yang berdasarkan pada tingkat kesulitan dan beratnya pekerjaan, kompetensi eksternal yang berdasarkan tingkat keunggulan kompetitif perusahaan, kontribusi pegawai kepada perusahaan, administrasi yang berdasarkan aspek perencanaan, anggaran yang tersedia dan evaluasi kerja. Sedangkan indikator *reward* menurut Kadarisman dalam (Saputra, 2017) adalah : upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan, dan promosi.

Punishment

(Saputra, 2017), menyebutkan bahwa "*Punishment* diberikan karena terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku yang membuat kerugian kepada perusahaan". Tujuan diberikannya *punishment* atau

hukuman ini adalah agar pelanggar merasa jera dan tidak mengulangi kesalahan lagi. Purwanto dalam (Saputra, 2017).

Adapun indikator dalam pemberian hukuman atau *punishment* menurut penelitian (Astuti et al., 2018) adalah sebagai berikut :

1. *Punishment* Preventif, sesuatu yang dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran dengan maksud mencegah terjadinya pelanggaran. Tujuannya untuk menghindari hal-hal yang dapat menghambat dan mengganggu kelancaran pekerjaan, seperti : tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan dan disiplin.
2. *Punishment* Represif, sesuatu yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran, kesalahan atau perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan, seperti : pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan dengan hasil yang baik dan memuaskan, (Prahasti & Wahyono, 2019). Siagian dalam (Herawati & Ranteallo, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena merasa nyaman dan senang atas lingkungan tempatnya bekerja.

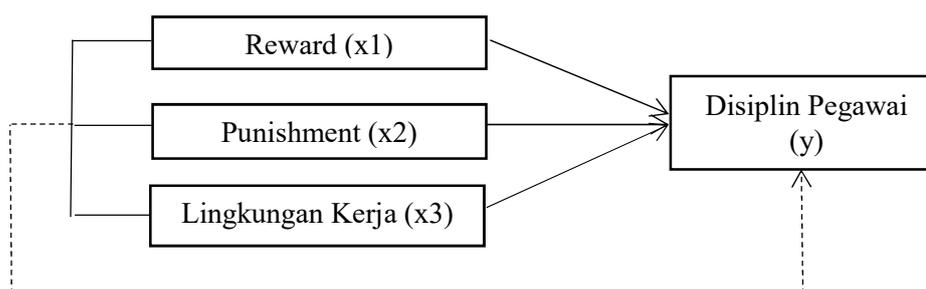
Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non-fisik menurut Sedarmayanti dalam (Nabawi, 2019) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan dan kenyamanan kerja, serta hubungan pegawai.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesediaan seseorang secara sadar untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan (Sugiyatmi et al., 2019). Seseorang yang memiliki disiplin yang baik mencerminkan orang tersebut memiliki tanggungjawab yang besar. (Ferawati, 2017). Adanya disiplin kerja yang maksimal dari seorang pegawai, maka secara langsung berdampak bagi meningkatnya produktivitas yang tentunya dapat memberi hasil bagi individu itu sendiri dan perusahaan, (Rosmadi, 2018).

Hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (dalam Pratiwi, 2018) adalah : tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya, teladan dari seorang pimpinan, balas jasa yang cukup dan sesuai, keadilan yang menjadi dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengawasan melekat dari atasan, sanksi hukum bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dan hubungan yang harmonis secara vertikal dan horizontal dalam lingkungan kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H2 : *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H4 : *Reward, Punishment, dan lingkungan kerja* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja

METODE PENELITIAN (RESEARCH METHOD)

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban pasti terkait hubungan antar variabel dengan data yang ada dan diolah menggunakan metode statistik. (Creswell, 2009) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan yang berada di Lantai II Kantor Wali Kota Medan, Jalan Kapten Maulana Lubis No. 2, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan. Adapun waktu penelitian yang dilakukan pada selama Bulan Maret - Agustus 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Non-ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan yang terdiri dari 5 (lima) bidang penempatan dengan total keseluruhan sebanyak 30 (tiga puluh) orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Non-Probability Sampling dengan sampel jenuh atau sering disebut juga sensus. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel, (Sugiyono, 2017). Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat mendukung keperluan data primer. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan berupa buku-buku, literatur, dan data publikasi oleh lembaga pemerintah dalam JDIH (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum) yang dapat diakses melalui internet.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai *reward*, *punishment*, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Setiap poin jawaban ditentukan skornya menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULTS AND DISCUSSION)

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2017). Uji validitas bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya instrumen penelitian pada kuesioner yang akan disebar. Dalam perhitungan validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai *person correlation* dengan r tabel, dimana r tabel sebesar 0,3610. Maka hasil perhitungan uji validitas pada penelitian ini adalah :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Pernyataan Kuesioner	Person Correlation	R _{tabel}	Keterangan
<i>Reward 1</i>	0,391	0,3610	Valid
<i>Reward 2</i>	0,579	0,3610	Valid
<i>Reward 3</i>	0,371	0,3610	Valid
<i>Reward 4</i>	0,407	0,3610	Valid
<i>Reward 5</i>	0,487	0,3610	Valid
<i>Reward 6</i>	0,599	0,3610	Valid
<i>Reward 7</i>	0,463	0,3610	Valid
<i>Reward 8</i>	0,449	0,3610	Valid

Lanjutan Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan Kuesioner	Person Correlation	R _{tabel}	Keterangan
Reward 9	0,378	0,3610	Valid
Reward 10	0,636	0,3610	Valid
Punishment 1	0,696	0,3610	Valid
Punishment 2	0,765	0,3610	Valid
Punishment 3	0,645	0,3610	Valid
Punishment 4	0,749	0,3610	Valid
Punishment 5	0,765	0,3610	Valid
Punishment 6	0,749	0,3610	Valid
Punishment 7	0,696	0,3610	Valid
Punishment 8	0,765	0,3610	Valid
Punishment 9	0,580	0,3610	Valid
Punishment 10	0,472	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 1	0,617	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,530	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,606	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,638	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,703	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,412	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,667	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,363	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 9	0,519	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja 10	0,627	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 1	0,605	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 2	0,730	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 3	0,788	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 4	0,835	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 5	0,730	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 6	0,835	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 7	0,658	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 8	0,690	0,3610	Valid
Disiplin Kerja 9	0,720	0,3610	Valid

Sumber : Diolah SPSS 2.5

Berdasarkan perhitungan data jawaban responden pada uji validitas terhadap variabel *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan disiplin kerja (Y) di atas dengan 30 responden dapat diketahui bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3610.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur indikator suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan reliable apabila jawaban seseorang tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atas pertanyaan/ pernyataan yang sama yang diajukan dalam kuesioner, (Ghozali : 2016). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha* melalui bantuan SPSS. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Reward</i>	0,618	Reliabilitas
<i>Punishment</i>	0,871	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0,768	Reliabilitas
Disiplin Kerja	0,887	Reliabilitas

Sumber : Diolah SPSS 2.5

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel yaitu *reward*, *punishment*, lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kalmogorov Smirnov* untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel. 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85840879
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,113
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test di atas dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil *test distribution* menunjukkan normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0.05, yaitu sebesar 0,200. Dengan demikian berarti seluruh data dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Karena model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel bebasnya. (Ghozali : 2016). Uji Multikolenieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Berikut adalah hasil uji multikolenieritas dari output SPSS Versi 25 yang dilakukan.

Tabel 4
Uji Multikolenieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-16,387	3,222		-5,086	,000		
Reward	,751	,097	,547	7,741	,000	,284	3,527
Punishment	,446	,062	,492	7,141	,000	,298	3,353
Lingkungan Kerja	,119	,045	,104	2,635	,014	,904	1,106

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), Uji Heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang harus dilakukan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut tetap disebut homoskedastisitas dan apabila varians tersebut berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi dianggap baik, jika memiliki varians pada residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap (konstan) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan dalam pelaksanaan uji heteroskedastisitas ini menggunakan Uji Glejser, dengan hasil :

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,152	1,681		-,091	,928
	Reward	,073	,051	,503	1,438	,162
	Punishment	-,053	,033	-,557	-1,630	,115
	Lingkungan Kerja	,002	,024	,014	,073	,942

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa varians residual sama (homoskedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab nilai signifikan > 0,05 untuk variabel *Reward*, *Punishment*, dan Lingkungan Kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang melibatkan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-16,387	3,222		-5,086	,000
	Reward	,751	,097	,547	7,741	,000
	Punishment	,446	,062	,492	7,141	,000
	Lingkungan Kerja	,119	,045	,104	2,635	,014

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022.

Pengaruh positif antara *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 25.0 besarnya konstanta $\alpha = -16,387$; $bx_1 = 0,751$; $bx_2 = 0,446$ dan $bx_3 = 0,119$. Dari besarnya nilai tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -16,387 + 0,751X_1 + 0,446X_2 + 0,119X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, interpretasinya adalah :

- a. Besarnya nilai konstanta $\alpha = -16,387$ merupakan keadaan saat variabel belum dipengaruhi oleh *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), yang artinya apabila *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak ada maka disiplin kerja (Y) sebesar $-16,387$ satuan (tidak mengalami perubahan).
- b. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar $0,751$, menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *reward* maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja sebesar $0,751$, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar $0,446$, menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Punishment* maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja sebesar $0,446$, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar $0,119$, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja sebesar $0,119$, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) secara parsial dapat diketahui dari tabel uji t dengan menggunakan tabel Coefficients seperti tabel berikut ini :

Tabel 7
Hasil Output Regresi dan Uji t

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16,387	3,222		-5,086	,000
	Reward	,751	,097	,547	7,741	,000
	Punishment	,446	,062	,492	7,141	,000
	Lingkungan Kerja	,119	,045	,104	2,635	,014

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Reward Terhadap Disiplin Kerja

diketahui nilai t_{hitung} variabel *reward* sebesar $7,741$ dan nilai t_{tabel} sebesar $2,0555$. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} 7,741 > t_{tabel} 2,0555$ dan nilai $Sign 0,00 < 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* (X_1) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

b. Punishment Terhadap Disiplin Kerja

diketahui nilai t_{hitung} variabel *punishment* sebesar $7,141$ dan nilai t_{tabel} sebesar $2,0555$. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} 7,141 > t_{tabel} 2,0555$ dan nilai $Sign 0,00 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel *punishment* (X_2) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

c. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar $2,653$ dan nilai t_{tabel} sebesar $2,0555$. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} 2,653 > t_{tabel} 2,0555$ dan nilai $Sign 0,014 < 0,05$ maka H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan pengaruh (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 8
Hasil Output Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558,931	3	186,310	226,686	,000 ^b
	Residual	21,369	26	,822		
	Total	580,300	29			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Punishment, Reward

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui nilai $F_{hitung} = 226,686$ dan nilai F_{tabel} dengan jumlah $n = 30$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ diperoleh sebesar 2.96. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $226,686 > 2.95$ maka variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel disiplin kerja (Y).

Uji Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya pengaruh variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 25.0 seperti tabel di bawah ini :

Tabel 9
Hasil Output Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,963	,959	,907

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, menurut klasifikasi tingkat pengaruh antara *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki tingkat kekuatan yang kuat karena nilai R_2 semakin besar (mendekati satu) dan diketahui bahwa pengaruh *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,959 atau 95,9 % sedangkan sisanya sebesar 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, semangat kerja, kinerja karyawan, kepemimpinan dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *reward* secara parsial terhadap disiplin kerja pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel reward sebesar 7,741 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,0555 maka $7,741 > 2,0555$ yang berarti variabel *reward* memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel disiplin kerja pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Setiyowati, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan *reward* baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terdapat disiplin kerja, selain itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liana et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa intrinsik *reward*, ekstrinsik *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh *punishment* secara parsial terhadap disiplin kerja pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel reward sebesar 7,741 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,0555 maka $7,741 > 2,0555$ yang berarti variabel *punishment* memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel disiplin kerja pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningrum et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Tetapi hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Liana et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa intrinsik *reward*, ekstrinsik *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,635 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,0555 maka $2,635 > 2,0555$ yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel disiplin kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningrum et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Selain itu penelitian ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Herawati & Ranteallo, 2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT RPJ, sebesar 76.8% dan sisanya sebesar 23.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisa dalam penelitian ini

Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan, hal ini diketahui dari nilai $F_{hitung} = 226,686$ yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,95 maka $226,686 > 2,95$ yang artinya variabel *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (studi kasus pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan).
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (studi kasus pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan).
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (studi kasus pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan).
4. *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (studi kasus pada Pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Kepada Pihak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan sebagai Tempat Penelitian:
 - a. Hasil penelitian diketahui bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja, maka merujuk pada jawaban-jawaban atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Non-ASN, maka hendaknya Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan dapat lebih meningkatkan pemberian *reward* kepada Pegawai Non-ASN agar dapat meningkatkan disiplin kerja, misal dengan membentuk suatu kebijakan atau keputusan yang mengatur pemberian *reward* Pegawai seperti adanya predikat "Pegawai Terbaik" dari segi kinerja dan kedisiplinan sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

- b. Hasil penelitian diketahui bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja, maka merujuk pada jawaban-jawaban atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Non-ASN, maka hendaknya Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan dapat lebih meningkatkan peraturan pemberlakuan *punishment* bagi Pegawai Non-ASN yang tidak disiplin sehingga terbentuk keselarasan peraturan di semua bidang agar tidak terdapat kecemburuan sosial antar Pegawai Non-ASN pada masing-masing bidang sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
 - c. Hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja, maka merujuk pada jawaban-jawaban atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Non-ASN, maka hendaknya Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada di tempat kerja agar pegawai merasa nyaman sehingga dapat mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai Non-ASN.
 - d. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar kepada disiplin kerja Pegawai Non-ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan dan merujuk pada semua jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada terkait disiplin kerja diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang sering terlambat dan kurang teliti dalam pekerjaan maka hendaknya Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan dapat terus mempertahankan pemberian *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja yang telah ada, dengan terus melakukan pendekatan kepada pegawai dan membentuk kebijakan-kebijakan baru terkait dengan pemberian *reward* dan *punishment* serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hal-hal lain yang dapat mendukung peningkatan disiplin kerja Pegawai Non ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.
2. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya, diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitian dapat lebih baik dan lebih komprehensif dibanding penelitian yang telah dilakukan ini. Perbaikan dapat dilakukan melalui penambahan, beberapa faktor-faktor pendukung atau variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, tempat atau sampel penelitian yang lebih luas dan lebih banyak, dan menambah dengan variabel moderasi atau intervening penelitian.

REFERENSI (REFERENCE)

- Anwar, & Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, *IV*(1), 18–27.
- Arfita Widi Astuti, Y. S. (2020). Pemberian Reward Pt Valve Automation. *2*(2), 120–130.
- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, *16*(2), 233–240.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. *Organisasi Dan Manajemen*, *1*(1), 31–46.
- Creswell, John W. 2009. *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, *5*(1), 1–131.
http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, *4*(2), 27–41.
- Liana, E., Farida, U., & Sumarsono, H. (2018). Pengaruh Intrinsik Reward, Ekstrinsik Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(1), 10.
<https://doi.org/10.24269/iso.v2i1.121>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Prahasti, S., & Wahyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning. *Istidlal: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 2(1), 79–87. <https://doi.org/10.35316/istidlal.v2i1.121>
- Saputra, D. 2012. M. K. J. R. P. (2017). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2), 1–18. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/534/520>
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(2), 164–172.