

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN ENREKANG**

HASNAWATI

Nomor Stambuk : 105610501714



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun Dan Diajukan Oleh

HASNAWATI

Nomor Stambuk: 105610501714

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2018

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang

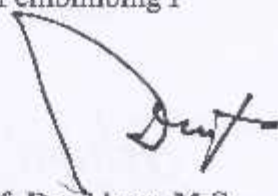
Nama Mahasiswa : Hasnawati

Nomor Stambuk : I05610501714

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

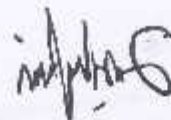
Menyetujui :

Pembimbing I



Prof. Dr. Alyas, M.S

Pembimbing II



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Mengetahui :

Dekan


Fisyal Unistam Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua jurusan

Ilmu Administrasi Negara




Nasrul Haq, S.Sos, MPA

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 1361/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jumat tanggal 31 Agustus tahun 2018.

## TIM PENILAI

Ketua



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

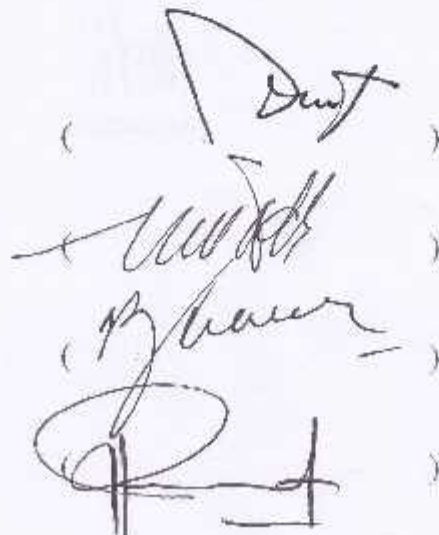
Sekretaris



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Prof. Dr. Alyas, MS (Ketua)
2. Drs. Alimuddin Saïd, M.Pd
3. Drs. Ruskin Azikin, MM
4. Dr. Hj. Rulinawati Kasmad, S.Sos, M.Si



## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Hasnawati

Nomor Stambuk : 10561 05017 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, Agustus 2018

Yang menyatakan,

Hasnawati

## ABSTRAK

**HASNAWATI. Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**  
(dibimbing oleh Alyas dan Ihyani Malik).

Tujuan penelitian dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang sebanyak 35 orang, selain itu penarikan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang, melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai beta variabel *reward* sebesar 0,377 dan signifikansi  $0,013 < 0,05$  taraf signifikan tersebut lebih kecil dari alpha ( $= 0,05$ ) artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

Variabel *punishment* memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang, melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai beta variabel *punishment* sebesar 0,436 nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  taraf signifikan tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $= 0,05$ ) artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Sistem *reward* dan *punishment* memberikan pengaruh positif terhadap terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 15,088 dengan taraf signifikan 0,000. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  taraf signifikan tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $= 0,05$ ) artinya secara bersamaan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin kerja

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul” Pengaruh system reward dan punishment terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Alyas, M.S selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq. Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unuversitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dra. Musliha Karim, M.Si selaku Penasehat Akademik yang selalu memberikan nasehat, memotivasi penulis cepat selesai.

5. Para dosen pengajar yang tidak sempat disebutkan namanya satu perastu yang meberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat dijadikan bekal dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak H. Abdul Fattah S.Sos selaku sekretaris di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang yang membantu dalam penelitian.
7. Secara khusus untuk kedua orang tua saya Bapak Bali dan Ibu Minca yang telah mendidik, membimbing, memberi semangat, serta pelajaran yang sangat berharga sejak kecil hingga saat ini.
8. Yang teristimewa penulis ucapkan kepada kakak tersayang Ali Amran dan Abu Talib yang selalu memotivasi dan membiayai penulis sampai selesai kuliah.
9. Teman-teman yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan dalam pembuatan skripsi: Jumatiah teman seperjuangan mulai dari SD sampai Kuliah, Reski Ekayanti sebagai pembimbing ketiga dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, Agustus 2018

Hasnawati



## DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Skripsi .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim .....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar .....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep MSDM .....	8
B. Konsep <i>Reward</i> .....	10
C. Konsep <i>Punishment</i> .....	14
D. Konsep Disiplin Kerja.....	17
E. Pengaruh <i>reward</i> terhadap disiplin kerja .....	25
F. Pengaruh <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja .....	26
G. Kerangka Pikir .....	26
H. Definisi Operasional Variabel.....	28
I. Hipotesis .....	32

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	34
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	34
C. Populasi dan Sampel .....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Teknik Analisis Data .....	36

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi atau Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
B. Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Bkd Kabupaten Enrekang .....	54
C. Skor Butir Pernyataan Variabel .....	83
D. Pengujian Hipotesis.....	86
E. Pembahasan .....	89

### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	92

DAFTAR PUSTAKA .....	94
----------------------	----

### LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden .....	37
Tabel 4.1 Pernyataan Responden menyangkut Pekerjaan Itu Sendiri di BKD Kabupaten Enrekang .....	55
Tabel 4.2 Pernyataan Reponden Menyangkut Tentang upah di BKD Kabupaten Enrekang .....	56
Tabel 4.3 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Peluang Promosi di BKD Kabupaten Enrekang .....	58
Tabel 4.4 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Pengawasan di BKD Kabupaten Enrekang .....	60
Tabel 4.5 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Rekan Kerja di BKD Kabupaten Enrekang .....	61
Tabel 4.6 Rekapitulasi Pernyataan Indikator <i>Reward</i> .....	62
Tabel 4.7 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Pembicaraan Informal di BKD Kabupaten Enrekang .....	63
Tabel 4.8 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Peringatan Lisan di BKD Kabupaten Enrekang .....	65
Tabel 4.9 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Peringatan Tertulis di BKD Kabupaten Enrekang .....	66
Tabel 4.10 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang pengrumahan Sementara di BKD Kabupaten Enrekang .....	68
Tabel 4.11 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang demosi di BKD Kabupaten Enrekang .....	70

Tabel 4.12 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Pemecatan di BKD Kabupaten Enrekang .....	71
Tabel 4.13 Rekapitulasi Pernyataan Indikator <i>Punishment</i> .....	72
Tabel 4.14 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Kehadiran Pegawai di BKD Kabupaten Enrekang .....	74
Tabel 4.15 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Peraturan Jam Kerja di BKD Kabupaten Enrekang .....	76
Tabel 4.16 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Peraturan Cara Melakukan Pekerjaan di BKD Kabupaten Enrekang .....	77
Tabel 4.17 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Menyelesaikan Tugas di BKD Kabupaten Enrekang .....	79
Tabel 4.18 Pernyataan Responden Menyangkut Tentang Ketaatan Terhadap Peraturan di BKD Kabupaten Enrekang .....	81
Tabel 4.19 Rekapitulasi Pernyataan Indikator Disiplin Kerja .....	82
Tabel 4.20 Skor Butir Pernyataan Variabel <i>Reward</i> (X1) .....	83
Tabel 4.21 Skor Butir Pernyataan Variabel <i>Punishment</i> (X2).....	84
Tabel 4.22 Skor Butir Pernyataan Variabel Kedisiplinan (Y) .....	85
Tabel 4.23 Analisis Regresi Linear Berganda .....	86
Tabel 4.24 Analisis Data Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	87
Tabel 4.25 Analisis Pengujian Secara Bersamaan (Uji F) .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	28
Gambar 4.1 Srtruktur Organisasi .....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Dengan demikian, fokus yang MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia (Malayu Hasibuan 2008:10). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi, karena SDM inilah yang akan menentukan tercapainya keberhasilan suatu organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang berkompeten di bidangnya dan mampu melaksanakan manajemen disiplin kerja, diantaranya bertanggung jawab, berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, semangat kerja tinggi, setia dan mau bekerja sesuai kompetensinya demi meningkatkan kemajuan organisasi.

Secara lebih khusus, SDM mengandung aspek-aspek seperti aspek personal, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat yang dapat meningkatkan kinerjanya seperti, sifat mandiri dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki pertanggungjawaban terhadap pekerjaan, rajin dan tekun menyelesaikan tugas, memiliki disiplin pekerjaan serta berdedikasi tinggi. Kedisiplinan harus dijalankan setiap organisasi karena apabila tidak ada kedisiplinan yang mumpuni, maka suatu organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan mempunyai manfaat yang tinggi dalam peningkatan kemampuan serta keterampilan pegawai guna menunjang perubahan sikap para pegawai yang

berdasarkan motivasi untuk berprestasi dalam organisasi (Gibson dkk dalam Wibowo: 2007)

Hal tersebut diatas diatur dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014, pasal 82, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni menyebutkan bahwa, “ Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, dapat diberikan penghargaan atau *reward*. Untuk *punishment* di atur pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang *punishment* untuk diwujudkan dalam penegakkan disiplin PNS, menyebutkan bahwa disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kedisiplinan adalah faktor pendukung terwujudnya tujuan organisasi, sebab semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2009:96) mengatakan disiplin merupakan sikap sedia dan rela seseorang dalam mematuhi serta taat pada segala norma peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dan menurut Terry dalam (Sutrisno 2009:87), disiplin merupakan alat yang dapat menggerakkan karyawan. Maksudnya adalah dengan adanya peraturan disiplin kerja diharapkan dapat menjadikan pekerjaan berjalan lancar. Apabila ada pegawai dalam melaksanakan tugasnya mereka kurang disiplin maka akan diberi sanksi sesuai peraturan pelanggaran disiplin yang berlaku. Seperti diberi peringatan, teguran ataupun

hukuman, namun memberi hukuman merupakan cara paling akhir dalam menegakkan kedisiplinan.

Harapan atas disiplin dari seorang pegawai tak terlepas dari bagaimana suatu organisasi mampu mengelola serta memberikan penghargaan pada pegawainya. Pemimpin dalam organisasi harus mengevaluasi kinerja pegawainya sebagai bahan yang dijadikan pertimbangan untuk mengambil keputusan serta membuat suatu kebijakan. Pimpinan harus adil ketika membuat keputusan tentang pegawai yang kinerjanya baik dan dapat diberi penghargaan (*reward*) begitupun dengan pegawai yang kinerjanya buruk berarti mendapatkan hukuman (*punishment*).

Menurut Saydam dalam Sutrisno (2009:181) *reward* adalah balas jasa perusahaan pada pengorbanan waktu, tenaga serta pikiran yang diberikan kepada perusahaan. Selain pemberian penghargaan (*reward*) untuk pegawai berprestasi, pemimpin juga harus memberikan hukuman atau *punishment* pada pegawai yang lalai dalam bekerja. Adapun pengertian *punishment* yang diungkapkan oleh Tohardi (2002:317), penghargaan atau *reward* merupakan ganjaran setimpal yang diberikan sebagai motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Pimpinan harus adil ketika mengambil keputusan terkait pegawai yang patut diberi penghargaan (*reward*) serta pegawai yang patut pula diberi hukuman (*punishment*) sesuai dengan kedisiplinan dan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya keputusan tersebut diharapkan pegawai untuk tetap disiplin dalam bekerja, karena kebanyakan pegawai akan giat bekerja bila diiming-imingi dengan hadiah.



Dalam memberikan *reward* maupun *punishment* diharapkan konsistensi yang tinggi dari pemimpin dalam mewujudkan disiplin yaitu, *reward* kepada siapapun pegawai yang berprestasi serta memberikan *punishment* pada siapapun pegawai yang melanggar aturan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor BKD Kabupaten Enrekang yang dipimpin oleh bapak Drs. Haidar MS, MM. Selain pemimpin juga terdapat pegawai yang jumlahnya sebanyak 35 pegawai. Di kantor tersebut peneliti menyaksikan masih ada beberapa pegawai yang terlambat ke kantor seharusnya datang pukul delapan diantara mereka ada yang datang pukul sembilan. Selain itu masih ada saja pegawai yang menggunakan sandal jepit pada saat jam kerja, masih banyak istirahat pada saat waktu bekerja dan ada pula pegawai yang tidur pada saat jam kerja ini membuktikan bahwa kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang dalam tingkat kedisiplinannya masih sangat kurang.

Hal ini akan menyebabkan pekerjaan lain menjadi tertunda, dimana pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan tepat waktu menjadi terhambat dan membuat pekerjaan menumpuk. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah mengenai kedisiplinan pegawai pada kantor BKD Kabupaten Enrekang. Seperti yang telah diketahui bahwa salah satu indikasi dari kedisiplinan pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai. Keterlambatan pegawai mencerminkan kedisiplinan yang rendah (fajar online.co.id, 10/04/2017).

Meskipun begitu pegawai yang kurang disiplin atau bermasalah tidak langsung dipecat harus sesuai alur atau aturan. Seperti yang dikemukakan oleh

Kepala Kantor BKD Enrekang, Haidar menjelaskan: "Atasan tidak bisa langsung pecat pegawai negerinya. Kita tidak berhak, karena itu tugas pemerintah pusat. Justru ada alurnya, semisal diberi teguran dulu, dipanggil oleh atasan, sanksi pun ada bertingkat-tingkatsesuai dengan jenis pelanggarannya. Kedisiplinan kerja menjadi rujukan terhadap kinerja PNS. Meski tanpa pemecatan, sanksi juga bisa berupa mutasi hingga demosi. Kalau pelanggaran sudah berat akan diberikan sanksi, baru nanti ada proses pemecatan apakah terhormat atau tidak hormat" (fajar online.co.id, 10/04/2017).

Menurut Agus Dharma (2014) ada beberapa faktor pengaruh kedisiplinan dalam bekerja diantaranya : 1) Gaya kepemimpinan untuk mendidik para karyawan agar taat dengan aturan-aturan perusahaan 2) Pimpinan harus mampu member motivasi yang kondusif dalam unit kerja 3) Komunikasi yang efektif dengan pimpinan 4) Karyawan harus mengetahui peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan 5) Adanya *reward* 6) Adanya kompensasi/upah. Adapun yang dikemukakan Malayu Hasibuan (2003:194) indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, diantaranya: 1) tujuan dan kemampuan 2) Teladan pimpinan 3) Balas jasa 4) Keadilan 5) Waskat 6) Sanksi hukuman 7) ketegasan 8) hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan beberapa uraian terkait faktor yang pengaruh kedisiplinan pegawai, diketahui bahwa *reward* dan *punishment* termasuk dalam indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Peningkatan kedisiplinan pegawai pada Kantor BKD Kabupaten Enrekang memerlukan *reward* maupun *punishment* karena pegawai yang memiliki kedisiplinan yang mumpuni akan diberi

penghargaan, sedangkan pegawai yang kedisiplinannya buruk maka akan mendapatkan hukuman yang setimpal demi meningkatkan kompetensinya. Penelitian ini dapat penting dilakukan agar dapat dijadikan suatu pertimbangan untuk pimpinan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang untuk memaksimalkan pemberian *reward* dan *punishment* guna meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dari ulasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh sistem *reward* (penghargaan) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang?
2. Seberapa besar pengaruh sistem *punishment* (hukuman) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang?
3. Seberapa besar pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* (penghargaan) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem *punishment* (hukuman) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

3. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dari tercapainya tujuan penelitian, maka kegunaan atau manfaat yang diharapkan pada penelitian yaitu:

1. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan Kantor BKD Enrekang tentang keefektifan sistem *reward* dan *punishment*. Serta memberi sumbangsi pemikiran mengenai faktor-faktor kedisiplinan pegawai.

2. Kegunaan Akademis

Dengan penelitian ini bisa berguna sebagai informasi serta pertimbangan yang dapat menunjang baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk mendukung penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu Hasibuan 2008:10). Adapun menurut Henry Simamora (2004) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus.

##### **2. Fungsi-fungsi MSDM**

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, dengan wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung, atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- h. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*meitenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap bekerja sampai pensiun.

- j. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut yang akan dibahas yaitu mengenai kompensasi dan kedisiplinan. Manajemen kompensasi membahas tentang pemberian balas jasa dengan tujuan memberikan kepuasan terhadap pegawai.

## **B. Konsep *Reward* (penghargaan)**

### **1. Pengertian *Reward* (Penghargaan)**

*Reward* atau penghargaan merupakan pemberian hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Berbagai definisi *reward* yang dikemukakan oleh para ahli seperti, Tohardi (2002:317) yang mengungkapkan bahwa penghargaan atau *reward* merupakan imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai motivasi agar produktivitasnya tinggi. Adapun menurut Saydam dalam Sutrisno (2009:181) berpendapat bahwa *reward* merupakan balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu Gibson, dkk (2000:179) dalam Wibowo (2007:149) mengungkapkan bahwa tujuan dari sistem penghargaan (*reward*) untuk memperoleh orang yang cakap dan berkompeten dalam organisasi, menjaga pegawai agar selalu datang bekerja, dan sebagai motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Selain sebagai motivasi sistem penghargaan bertujuan agar pegawai dalam mengerjakan tugasnya lebih giat lagi serta memperbaiki ataupun meningkatkan prestasinya. Pegawai yang mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugasnya akan diberikan penghargaan (*reward*). Sistem penghargaan ini haruslah dilakukan secara terbuka oleh pemimpin sehingga semua pegawai memiliki peluang yang sama untuk meraih penghargaan tersebut. Pegawai yang berhak mendapat *reward* adalah pegawai yang hasil kerjanya atau produktivitasnya tinggi. *Reward* dapat berupa pujian, bonus maupun, kenaikan pangkat sesuai standarisasi yang telah ditetapkan organisasi.

## **2. Jenis-jenis *Reward* (Penghargaan)**

Menurut Ivancevich, Konoppaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) *reward* terbagi menjadi dua jenis yaitu :

### **a. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*)**

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang diberikan secara langsung oleh organisasi kepada pegawai yang kinerjanya baik. *Ekstrinsic Reward* merupakan penghargaan yang berwujud misalnya, pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan pada pegawai yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa pembayaran gaji serta pemberian bonus/insentif atas kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa promosi kenaikan pangkat, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan dan liburan.



b. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*)

*Intrinsic reward* adalah penghargaan yang bersifat internal yang dirasakan oleh diri sendiri pada suatu aktivitas atau tugas tertentu, seperti perasaan puas. Rasa puas yang dirasakan oleh pegawai setelah menyelesaikan tugasnya secara baik serta mencapai sasaran yang ditentukan. Dengan memberikan tanggungjawab kepada pegawai dan melibatkannya dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan harga diri pegawai dan dapat termotivasi untuk menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

**3. Komponen *Reward* (Penghargaan)**

Indikator *reward* menurut Siagian (2006) yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila organisasi mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan memperoleh banyak keuntungan.

b. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

c. Peluang promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan yang dilakukan pegawai tersebut.

d. Pengawasan

Situasi kerja yang sama ditunjukkan oleh pengawasan akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Adanya peningkatan kinerja pegawai yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif pengawas dalam mengelola dan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia.

e. Rekan kerja

Sistem *reward* dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja pegawai didalam melaksanakan tugasnya, baik antara pegawai dengan atasan dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

#### **4. Tujuan Pemberian *Reward* (Penghargaan)**

Tujuan dari sistem *reward* (penghargaan) yang dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) yaitu sebagai berikut:

- a. Menarik orang yang berkompeten dibidangnya untuk bergabung dengan organisasi
- b. Mempertahankan pegawai agar terus datang untuk bekerja
- c. Mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi

Secara luas sistem *reward* dirancang untuk menarik, mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, tujuan yang lebih penting

dalam menjalankan sistem *reward* adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai.

### C. Konsep *Punishment* (Hukuman)

#### 1. Pengertian *Punishment* (hukuman)

*Punishment* adalah hukuman maupun sanksi yang diberikan untuk seseorang atas kesalahan dan pelanggaran yang dilakukannya. Mangkunegara mengemukakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman untuk kinerja pegawai yang melakukan pelanggaran, harus menaati peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. Dan menurut Purwanto (2006:186) *punishment* merupakan penderitaan yang diberikan secara sengaja kepada seseorang setelah melakukan pelanggaran ataupun kesalahan. Dari uraian pendapat di atas, hukuman (*punishment*) merupakan tindakan tidak menyenangkan seperti memberikan hukuman ataupun sanksi kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

*Punishment* diberikan karena adanya kelalaian atas peraturan yang telah diberlakukan. Dalam suatu organisasi *punishment* akan diberikan kepada pegawai atas kelalaian atau kesalahan yang merugikan organisasi. *Punishment* dapat berupa teguran, peringatan, dan hukuman kepada pegawai tersebut. Dan tujuan pemberian *punishment* yaitu agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih giat lagi tanpa melakukan pelanggaran.

## **2. Jenis-jenis *Punishment* (hukuman)**

Adapun menurut Agus Dharma (2004) berpendapat bahwa sanksi/hukuman pelanggaran kerja dapat dilakukan dengan cara :

### **a. Pembicaraan Informal**

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran tersebut dilakukan pertama kali. Jika pelanggaran yang dilakukan hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan. Pembicaraan informal akan memecahkan masalah, pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.

### **b. Peringatan Lisan**

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat karyawan”. Karyawan perlu di dorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pemimpin perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan meminta mengajukan pandangan. Jika fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai bersangkutan.

c. Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

d. Pengrumahan Sementara

Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti bahwa langkah pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan bahwa pegawai itu masih dapat diselamatkan.

e. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Akibat yang biasa timbul dari tindakan pendisiplinan adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai yang bersangkutan. Oleh sebab itu, demosi tidak dipandang sebagai langkah yang besar manfaatnya dalam pendisiplinan progresif dalam organisasi.

f. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang sangat serius atau

pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

Dalam pelaksanaan sanksi/hukuman terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu dengan:

a) Memberikan surat peringatan pada pegawai yang melanggar peraturan.

Dengan surat peringatan diharapkan agar pegawai menyadari kesalahannya.

b) Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah agar pelanggar tersebut sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi, maka dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

c) Memberikan sanksi kepada pegawai harus konsissten. Tujuan dari konsistenan pemberian sanksi adalah agar pegawai menaati peraturan yang ada dalam organisasi.

d) Memberikan sanksi juga harus impersonal yaitu harus bersikap adil seperti pegawai tidak ada yang dibeda-bedakan karena peraturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai.

#### **D. Konsep Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI), disiplin berarti tata tertib yang harus dilaksanakan dan dipatuhi. Adapun menurut Mondy dan

Mondy dalam (Sentot Wahjono 2015:184) pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2012:96) juga mengatakan bahwa disiplin adalah sikap sedia dan rela seorang untuk menjalankan dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Senada dengan pendapat Siwanto Sastro Hadiwiryono (2002:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai dan patuh pada aturan yang berlaku dalam organisasi, seperti aturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis. Dan apabila melakukan pelanggaran atas aturan tersebut maka harus sanggup menerima dan menjalankan sanksi yang diberikan.

Sedangkan menurut Terry dalam (Sutrisno 2009:87) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan alat yang digunakan sebagai penggerak karyawan. Agar tiap dalam organisasi berjalan lancar, maka harus menerapkan disiplin kerja yang baik. Maksudnya adalah dengan adanya peraturan disiplin kerja pegawai diharapkan dapat menjadikan pekerjaan berjalan dengan lancar. Apabila ada pegawai dalam menjalankan tugasnya mereka kurang disiplin maka akan diberi sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Seperti diberi peringatan, teguran ataupun hukuman, namun hukuman adalah cara yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai perilaku pegawai yang menaati peraturan yang ada dalam organisasi, datang serta pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tidak mangkir dari

pekerjaannya. Kedisiplinan yang baik harus dimulai dari disiplin di sendiri, karena dengan menegakkan disiplin tujuan organisasi dapat terwujud. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci dalam mencapai tujuan.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi menurut Malayu Hasibuan (2008:194) senada dengan yang di ungkapkan oleh Abdurahmat Fathoni (2006:173) yaitu sebagai berikut :

### **a. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan organisasi yang ingin dicapai haruslah ditetapkan terlebih dahulu, dan pekerjaan yang diberikan pegawai harus sesuai dengan dengan kemampuan yang dimiliki atau pegawai yang berkompeten dibidangnya. Dan mengerjakan tugas harus disiplin dan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikannya.

### **b. Teladan dan pimpinan**

Teladan pimpinan berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan pegawai sebab pimpinan dalam suatu organisasi menjadi teladan oleh para bawahannya. Apabila pemimpin memberi contoh yang baik kepada pegawainya seperti datang dan pulang kerja harus tepat waktu, maka bawahannya pun akan ikut disiplin. Begitupun sebaliknya apabila pemimpin kurang disiplin, bawahannya pun ikut kurang disiplin. Pemimpin dalam organisasi harus sadar bahwa sikap dan perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya.



c. Balas jasa

Balas jasa yang dimaksud berupa gaji dan kesejahteraan yang berperan penting untuk menerapkan disiplin kerja pegawai. Maksudnya semakin tinggi gaji yang diberikan semakin baik pula kedisiplinan pegawai tersebut. Sebaliknya apabila balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit disiplin ketika kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan, pemimpin dalam memberikan balas jasa, penghargaan, maupun hukuman haruslah bersikap adil tanpa mebeda-bedakan pegawainya. Karena dengan keadilan dapat menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan faktor yang turut mempengaruhi terwujudnya kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Dalam hal ini pemimpin yang aktif mengawasi dan menilai kinerja dan perilaku pegawainya. Apabila pegawai mendapat kesulitan dalam pekerjaannya pimpinan harus memberikan petunjuk dan pengarahan pada pegawainya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan. Dengan memberikan hukuman pada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan dalam organisasi, maka perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang apalagi dengan memberikan sanksi atau hukuman yang berat.

Berat atau ringan hukuman yang diberikan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegur dan memberi hukuman pada pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam organisasi.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan dalam mewujudkan hubungan kemanusiaan yang harmonis memerlukan kecakapan, keterampilan dan komunikasi sehingga dapat memahami serta dapat mengatasi masalah dalam organisasinya. Dengan cara tersebut bawahan merasa diperhatikan dan mendapat pengakuan sehingga mendorong mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan antusias dan dapat meningkatkan kedisiplinannya.

Berbeda dengan pendapat dari Agus Dharma (2014) yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja diantaranya :

- 1) Gaya kepemimpinan yang mendidik para karyawan agar taat dengan aturan-aturan perusahaan
- 2) Pimpinan harus mampu memberi motivasi dan menciptakan suasana yang kondusif dalam unit kerja
- 3) Komunikasi yang efektif dengan pimpinan
- 4) Karyawan harus mengetahui peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
- 5) Adanya *reward*
- 6) Adanya kompensasi/upah.

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat diketahui bahwa sistem *reward* dan *punishment* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Namun ada perbedaan dimana ada yang berpendapat bahwa *punishment* (hukuman) lebih berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Adapun pendapat yang kedua yaitu mengatakan bahwa yang memmpengaruhi kedisiplinan seorang pegawai adalah *reward* (penghargaan).

Sedangkan menurut Sentot Imam Wahjono (2015:184) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Besaran kompensasi
- 2) Keteladana pimpinan dalam perusahaan
- 3) Aturan yang ditegakkan
- 4) Ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan
- 5) Adanya pengawasan yang efektif
- 6) Perhatian yang tulus kepada karyawan
- 7) Membudayakan disiplin

Pendapat di atas berhubungan dengan pendapat dari Singomedjo dalam (Sutrisno 2009:89 ) , faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

- 1) Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan
- 2) Keteladanan yang ada dalam organisasi
- 3) Adanya aturan yang dijadikan patokan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Adanya perhatian terhadap karyawan
- 7) Menciptakan kebiasaan yang dapat mewujudkan disiplin

Disiplin tenaga kerja sangat berkaitan dengan moral dan motivasi kerja. Disiplin kerja dapat diwujudkan melalui pengembangan disiplin, misalnya harus menghargai waktu ketika melakukan pekerjaan, tenaga maupun biaya. Disiplin pegawai juga dapat dikembangkan dengan pimpinan yang menjadi teladan untuk pegawainya. Keteladanan seorang pemimpin biasanya dapat membangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi pegawai yang membaktikan diri dibawah kepemimpinan yang bersangkutan, sekalipun kepemimpinan tersebut kurang efektif.

### **3. Bentuk-bentuk Pelanggaran Disiplin**

Menciptakan pendisiplinan pegawai adalah tanggung jawab utama pimpinan dalam organisasi. Untuk menegakkan disiplin, bagian SDM harus berkonsultasi dengan peneyelia dan pemimpin dari yang melanggar disiplin. Berikut beberapa bentuk pelanggaran disiplin antara lain :

- a. Keterlambatan
- b. Ketidakhadiran
- c. Bekerja dengan sembrono
- d. Tidak mematuhi target kualitas yang telah ditetapkan
- e. Peleceham seksual
- f. Bekerja dalam keadaan dan dalam kuasa minuman keras dan narkoba
- g. Mencuri barang perusahaan
- h. Menjalankan bisnis pribadi saat jam kantor.

Menegakkan disiplin kerja yang baik, merupakan tugas yang sulit dilakukan oleh pemimpin dalam organisasi. Apabila pegawai melanggar tata tertib yang telah ditetapkan misalnya terlambat datang ke kantor, bolos kerja, melakukan keributan, tidak jujur, berperilaku tidak sopan. Dengan begitu pemimpin harus segera mengatasinya.

Kesalahan seperti itu harus diberi hukuman sesuai pelanggaran yang dilakukan, dan mengusahakan agar tidak terjadi lagi pelanggaran tersebut. Mondy dan Mondy dalam Imam Wahjono (2015:185) merujuk “Aturan Kompor Panas” sebagai cara efektif dalam menangani pelanggaran disiplin pegawai, yaitu: a) ditegakkan seketika b) didahului peringatan dini c) hukuman yang konsisten d) impersonal.

#### **4. Indikator Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno (2009: 90) indikator kedisiplinan ada beberapa bagian sebagai berikut :

##### **a. Kehadiran Pegawai**

Merupakan perihal hadir dan kerajinan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor BKD Kabupaten Enrekang.

##### **b. Peraturan Jam Kerja**

Merupakan suatu bentuk aturan dan hukuman yang dimiliki pegawai kantor BKD Kabupaten Enrekang

##### **c. Peraturan Cara Melakukan Pekerjaan**

Merupakan kaidah yang di buat sebagai pengatur, petunjuk yang digunakan dalam menata organisasi sesuai dengan aturan, ketentuan yang harus dilaksanakan serta dipatuhi setiap pegawai kantor BKD Kabupaten Enrekang.

d. Menyelesaikan Tugas

Merupakan cara yang selalu dilakukan dalam mengerjakan dan mengatasi tugas pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

e. Ketaatan Terhadap Peraturan

Merupakan suatu bentuk patuh dan taat yang dimiliki pegawai terhadap peraturan yang berlaku di kantor BKD Kabupaten Enrekang.

**E. Pengaruh sistem *Reward* terhadap disiplin kerja pegawai**

Pemberian penghargaan (*reward*) bertujuan sebagai motivasi agar pegawai dalam mengerjakan tugasnya lebih giat lagi serta memperbaiki ataupun meningkatkan prestasi dan kedisiplinannya. Seperti yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan salah satunya adalah *reward*. Seperti yang dijelaskan pada hasil penelitian terdahulu oleh Ahmad Risal Yunus (2015) dengan judul pengaruh metode *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan motivasi peserta didik di MTS As'adiyah putra II Sengkang. Berdasarkan hasil analisis datanya menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi.

Dari pernyataan peneliti terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karena dengan memberikan hadiah atau penghargaan terhadap pegawai yang disiplin dan berprestasi dalam bekerja maka dapat membuat pegawai lebih disiplin lagi dalam bekerja.

## **F. Pengaruh sistem *Punishment* terhadap disiplin kerja pegawai**

*Punishment* diberikan karena adanya kelalaian atas peraturan yang telah diberlakukan. Dalam suatu organisasi *punishment* akan diberikan kepada pegawai atas kelalaian atau kesalahan yang merugikan organisasi. Dan tujuan pemberian *punishment* yaitu agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih giat lagi tanpa melakukan pelanggaran.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan salah satunya adalah *punishment* (sanksi/hukuman). Seperti yang dijelaskan penelitian terdahulu oleh Paul Dinovant (2017) dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Nestle Medan” berdasarkan hasil analisis datanya menunjukkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dari pernyataan penelitian terdahulu tersebut bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai karena *punishment* bertujuan untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan sanksi kepada pelanggar supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak mengulang lagi. Memberikan sanksi atau hukuman juga harus impersonal yaitu bersikap adil seperti pegawai tidak ada yang dibedakan karena peraturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai.

## **G. Kerangka Pikir**

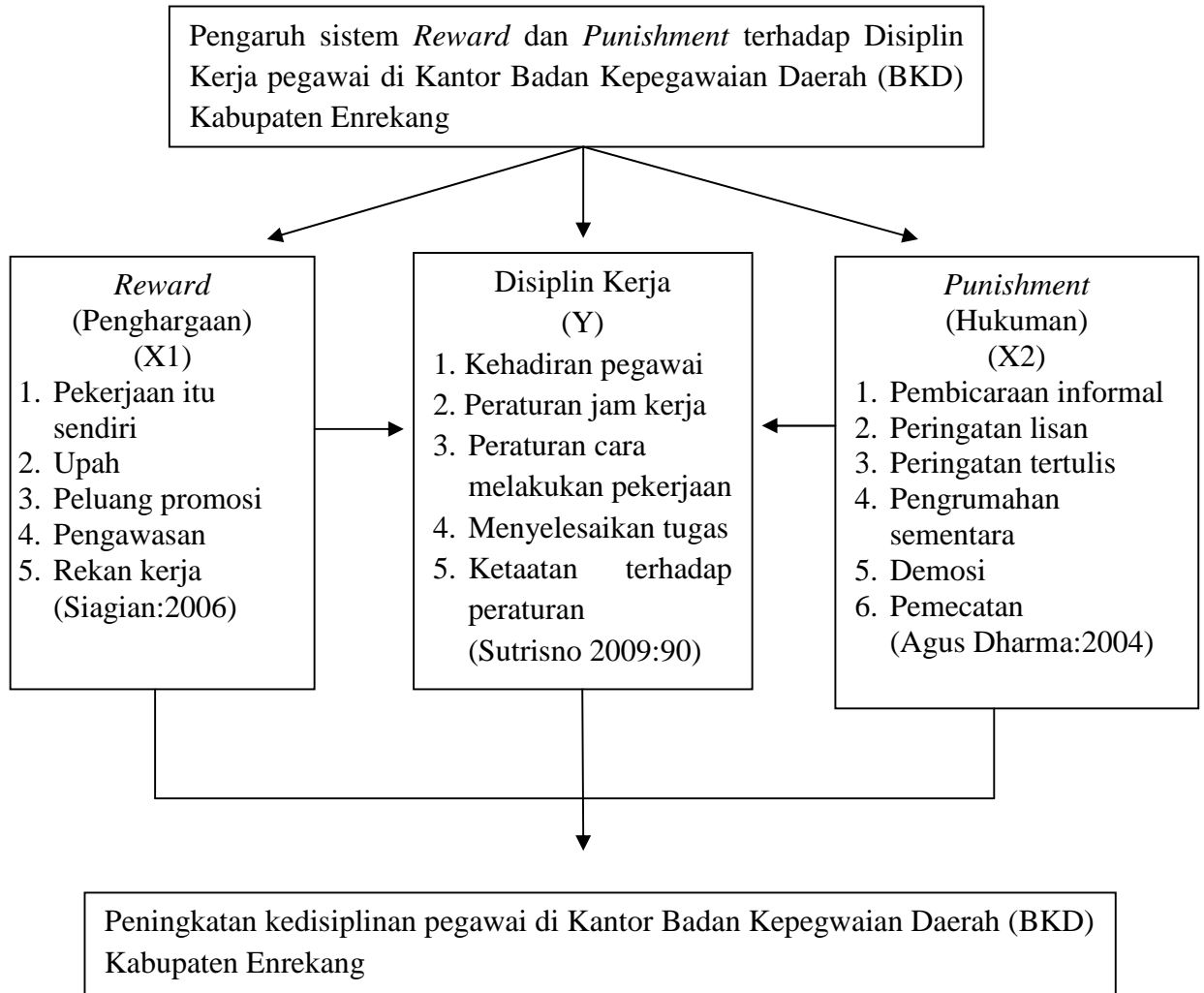
Kerangka pikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor BKD.

*Reward* merupakan penghargaan, imbalan ataupun balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja. Adapun indikatornya yaitu: a) pekerjaan itu sendiri b) upah c) peluang promosi d) pengawasan e) rekan kerja. *Punishment* merupakan hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Punishment dapat diukur dari indikator-indikator yaitu sebagai berikut: a) pembicaraan informal b) peringatan lisan c) peringatan tertulis d) pengrumahan sementara e) demosi f) pemecatan.

Kedisiplinan merupakan sikap kesediaan, kerelaan, menghormati, menghargai dan patuh pada tata tertib atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja diukur berdasarkan indikatornya yaitu: a) kehadiran pegawai b) peraturan jam kerja c) peraturan cara melakukan pekerjaan d) menyelesaikan tugas e) ketaatan terhadap peraturan. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Agus Dharma (2014) yaitu: 1) Gaya kepemimpinan yang mendidik para karyawan agar taat dengan aturan-aturan perusahaan 2) Pimpinan harus mampu memberi motivasi dan menciptakan suasana yang kondusif dalam unit kerja 3) Komunikasi yang efektif dengan pimpinan 4) Karyawan harus mengetahui peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan 5) Adanya *reward* 6) Adanya kompensasi / upah. Adapun yang faktor yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan yaitu: 1) tujuan dan kemampuan 2) teladan pimpinan 3) balas jasa 4) keadilan 5) waskat 6) sanksi dan hukuman 7) ketegasan 8) hubungan kemanusiaan. Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat diketahui bahwa *reward* dan *punishment* termasuk dalam faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.



### Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2.1: Bagan Kerangka Pikir

### H. Definisi Operasional Variabel

Dalam rangka membatasi permasalahan yang ada, diperlukan sebuah operasionalisasi konsep. Definisi operasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah definisi yang menjelaskan tentang pengertian variabel-variabel dalam topik penelitian maupun dalam perumusan masalah agar tidak terjadi salah

persepsi bagi perubahan maupun penelitian yang mungkin akan ditindaklanjuti oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan tiga konsep utama, yaitu sistem *reward* (penghargaan), sistem *punishment* (hukuman) dan disiplin kerja. Masing-masing konsep memiliki variabel dan dimensi sebagai tolak ukur dalam menentukan jawaban dan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut. Definisi merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator lebih memudahkan dari operasionalisasi dari suatu penelitian.

1. Variabel bebas pertama (X1) dalam penelitian ini yaitu sistem *Reward* (penghargaan). *Reward* merupakan penghargaan, imbalan ataupun balasa jasa yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai tersebut termotivasi untuk lebih giat lagi sehingga dengan pemberian reward tersebut diharapkan dapat mempertahankan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang telah dicapai. Adapun indikator-indikator pengukuran *reward* yaitu :
  - a. Pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan yang diberikan untuk pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang sebagai pengahrgaaan.
  - b. Upah  
Upah merupakan pengharggan yang diberikan untuk pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang dan upah ini menjadi dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.
  - c. Peluang promosi

Promosi yaitu kenaikan pangkat jabatan untuk pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang yang berprestasi dalam kerjanya.

d. Pengawasan

Situasi kerja yang sama ditunjukkan oleh pengawasan akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja di Kantor BKD Kabupaten Enrekang

e. Rekan kerja

Kerja sama yang dilakukan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan tugasnya.

2. Variabel bebas kedua (X2) dalam penelitian ini yaitu sistem *Punishment* (hukuman). *Punishment* merupakan hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, dengan memberikan hukuman diharapkan dapat menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pegawai pada perilaku positif. *Punishment* dapat diukur dari indikator-indikator yaitu sebagai berikut :

a. Pembicaraan Informal

Pembicaraan informal dilakukan terhadap pegawai Kantor BKD Kabupaten Enrekang yang melakukan pelanggaran kecil.

b. Peringatan Lisan

Merupakan suatu hukuman yang diberikan untuk pegawai di kantor BKD Kabupaten Enrekang seperti, dialog atau diskusi untuk mengetahui fakta pelanggaran.

c. Peringatan Tertulis

Merupakan sanksi yang diberikan untuk pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang yang telah melanggar peraturan berulang-ulang.

d. Pengrumahan Sementara

Merupakan tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang yang telah berulang kali melakukan pelanggaran.

e. Demosi

Merupakan penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai Kantor BKD Kabupaten Enrekang

f. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir untuk pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

3. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, yang dapat diukur melalui indikator-indikatornya sebagai berikut :

a. Kehadiran Pegawai

Merupakan perihal hadir dan kerajinan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

b. Peraturan Jam Kerja

Merupakan suatu bentuk aturan dan hukuman yang dimiliki pegawai kantor BKD Kabupaten Enrekang.

c. Peraturan Cara Melakukan Pekerjaan

Merupakan kaidah yang di buat sebagai pengatur, petunjuk yang digunakan dalam menata organisasi sesuai dengan aturan, ketentuan yang harus dijalankan dan dipatuhi setiap pegawai kantor BKD Kabupaten Enrekang.

d. Menyelesaikan Tugas

Merupakan suatu cara yang selalu dilakukan dalam mengerjakan dan mengatasi tugas pegawai kantor BKD Kabupaten Enrekang.

e. Ketaatan Terhadap Peraturan

Merupakan suatu bentuk patuh dan taat yang dimiliki pegawai terhadap peraturan yang ada di kantor BKD Kabupaten Enrekang.

## I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah penelitian, adapun rumusan masalah penelitian telah dituangkan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono 2003:70). Adapun hipotesis yang dikemukakan oleh penulis adalah :

1. Hipotesa Alternarif (Ha):

- a. Terdapat pengaruh antara sistem *reward* (penghargaan) terhadap kedisiplinan pegawai di kantor BKD Kabupaten Enrekang.
- b. Terdapat pengaruh antara sistem *punishment* (hukuman) terhadap kedisiplinan pegawai di kantor BKD Kabupaten Enrekang.

2. Hipotesa Nihil (Ho) :

- a. Tidak terdapat pengaruh antara sistem *reward* (penghargaan) terhadap kedisiplinan pegawai di kantor BKD Kabupaten Enrekang.

- b. Tidak terdapat pengaruh antara sistem *Punishment* (hukuman) terhadap kedisiplinan pegawai di kantor BKD Kabupaten Enrekang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 bulan yaitu mulai dari bulan juni sampai dengan Juli 2018 di kantor BKD Kabupaten Enrekang. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), yaitu dengan pertimbangan ingin mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

##### 2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian survey karena peneliti mendapatkan data dari Kantor BKD Kabupaten Enrekang dengan melakukan pemberian kuesioner kepada responden dalam pengumpulan data penelitian.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian yaitu seluruh pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang yang berjumlah 35 orang.

## 2. Sampel

Jumlah pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang yaitu 35 orang, sehingga semua populasi dijadikan sampel untuk penelitian ini (sampel jenuh).

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Berikut beberapa metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, yaitu:

#### 1. Observasi (Pengamatan )

Observasi merupakan metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi mengenai keadaan lingkungan di kantor BKD kabupaten Enrekang. Peneliti juga melakukan observasi terstruktur dalam penelitian ini, yaitu merancang secara sistematis observasi terkait hal yang akan diamati, serta waktu dan tempat melakukan observasi tersebut. Observasi terstruktur dilakukan karena peneliti sudah mengetahui dengan pasti variabel-variabel yang akan diamati, yaitu variabel *reward*, *punishment* dan kedisiplinan.

#### 2. Kuesioner (Metode Angket)

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang dijawab secara tertulis. Nilai variabel tersebut diukur menggunakan instrumen yang dinyatakan dengan bentuk angka, dengan menggunakan angka diharapkan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Ada 3 (tiga) instrumen yang akan dibuat dalam penelitian ini, yaitu: (1) *reward*, (2) variabel *punishment* (3) instrument variabel kedisiplinan.



Dalam penelitian, penulis menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur sikap dan persepsi 35 orang responden di kantor BKD Kabupaten Enrekang tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yaitu variabel *reward*, *punishment* dan kedisiplinan. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS): diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S): diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR): diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS): diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

Peneliti akan melakukan uji validitas dengan bantuan *software SPSS version 20*. Didasarkan bahwa responden penelitian ini yaitu semua populasi (sampel jenuh) yaitu 35 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  Product Moment (terlampir). Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik mengambil data dari apa yang diteliti yang dimana dapat berupa foto, dokumen tertulis, jurnal maupun agenda.

## **E. Teknik Analisis Data**

Berikut beberapa teknik analisis data yang di gunakan oleh peneliti, yaitu:

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Merupakan teknik yang dipakai dalam menganalisis data yaitu peneliti mendeskripsikan data yang telah diperoleh. Data yang sudah diperoleh lalu deskripsikan dalam kalimat-kalimat bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden**

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
81% sampai 100%	Sangat Baik
61% sampai 80%	Baik
41% sampai 60%	Cukup Baik
21% sampai 40%	Kurang Baik
0% sampai 20%	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2010: 246)

### 3. Teknik Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis regresi ganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel *reward*, *punishment* terhadap variabel kedisiplinan. Analisis regresi berganda merupakan alat analisis untuk meraamalkan nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus persamaan regresi linear ganda menurut Sugiyono (2003) dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X + b_2 X$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$  = variabel kedisiplinan

$X$  = variabel *reward*

$X$  = variabel *punishment*

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi pertama

$b$  = koefisien regresi kedua

Hasil analisis regresi dapat digunakan pula dalam melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika nilai P value (sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi atau Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang**

Organisasi perangkat daerah semakin memainkan peranan penting dan strategi dalam penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan di era otonomi daerah saat ini dan kedepan. Sejumlah unit kerja instansi sebagai organisasi perangkat daerah memainkan peran sentral dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan dan program pemerintah daerah terutama dalam bidang pemerintahan, pelayanan masyarakat dan pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 06 tahun 2008 tentang pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kabupaten Enrekang maka dengan peraturan daerah ini dibentuk lembaga teknis daerah yang terdiri dari badan dan kantor. Adapun yang meliputi badan yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) .

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Enrekang dipimpin oleh Bapak Drs. Haidar. BKDD merupakan *leading sector* dalam bidang kepegawaian dalam bidang pengelolaan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Enrekang. Kedudukan yang demikian menuntut adanya struktur kelembangan yang representative dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi organisasi secara optimal.

## **2. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dipimpin oleh seorang kepala adalah unsur pendukung tugas kepala daerah atau pemerintah Kabupaten Enrekang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Keputusan Bupati Enrekang No. 56 Tahun 2016, Badan Kepegawaian Daerah (BKDD) kabupaten Enrekang mempunyai tugas pokok yaitu : Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten di bidang kepegawaian.

Pasal 3 PERDA No. 05 Tahun 2008, mengatur bahwa BKDD Kabupaten Enrekang mempunyai fungsi Yakni :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang Perencanaan dan Pengembangan pegawai, Kinerja dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai.
2. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian.
3. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

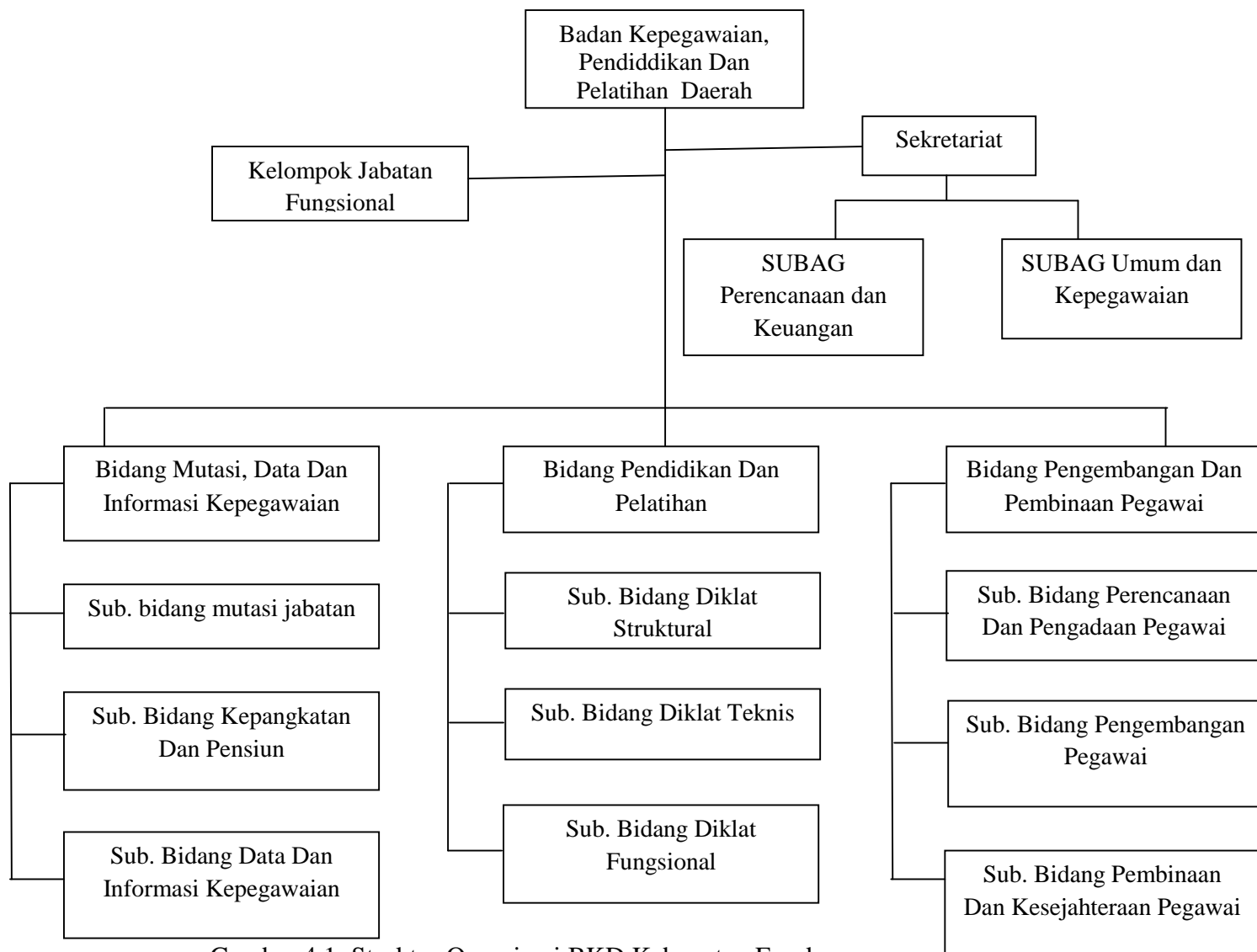
Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi akan berjalan dengan baik apabila disertai pembagian pelimpahan kewenangan serta struktur organisasi yang berdasarakan Peraturan Bupati Enrekang nomor 56 Tahun 2016 Tentang kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun susunan

organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, terdiri dari:

- a. Sekretariat :
  1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
  2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Bidang Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian:
  1. Sub Bidang Mutasi Jabatan;
  2. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun
  3. Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian.
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan:
  1. Sub Bidang Diklat Struktural;
  2. Sub Bidang Diklat Teknis;
  3. Sub Bidang Diklat Fungsional.
- d. Bidang Pengembangan dan Pembinaan:
  1. Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai;
  2. Sub Bidang Pengembangan
  3. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang berikut ini:

**STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DAN DIKLAT KABUPATEN ENREKANG**



Gambar 4.1: Struktur Organisasi BKD Kabupaten Enrekang

Tugas pokok dan fungsi berdasarkan struktur organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan

pemerintahan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan. Dalam melaksanakan tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang mutasi, data dan informasi kepegawaian, bidang diklat serta bidang pengembangan dan pembinaan pegawai.
  - b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang mutasi, data dan informasi kepegawaian, bidang diklat serta bidang pengembangan dan pembinaan pegawai.
  - c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang mutasi, data dan informasi kepegawaian, bidang diklat serta bidang pengembangan dan pembinaan pegawai.
  - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi urusan pemerintahan daerah dibidang mutasi, data dan informasi kepegawaian, bidang diklat serta bidang pengembangan dan pembinaan pegawai.
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan Perencanaan dan Program serta umum, kepegawaian dan keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris mempunyai fungsi:



- a. Perencanaan operasional urusan umum dan keuangan, serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
  - b. Pengelolaan urusan umum, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
  - c. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan umum, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
  - d. Pengkoordinasikan urusan umum, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah; dan
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris mempunyai tugas pokok merencanakan program kegiatan, melaksanakan, membagi tugas, dan mengontrol urusan perencanaan dan Keuangan, evaluasi dan pelaporan yang meliputi penghimpunan rencana program/kegiatan, evaluasi dan laporan dari masing-masing bidang pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi:
- a. Perencanaan dan Keuangan kegiatan perencanaan, evaluasi dan pelaporan sertakegiatan administrasi keuangan yang meliputi

- penghimpunan rencana program/kegiatan, evaluasi dan laporan dari masing-masing bidang pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah
- b. Pelaksanaan perencanaan dan keuangan, evaluasi dan pelaporan yang meliputi penghimpunan rencana program/kegiatan, evaluasi dan laporan dan kegiatan administrasi keuangan, dari masing-masing bidang pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah;
  - c. Pembagian pelaksanaan tugas perencanaan dan keuangan, evaluasi dan pelaporan yang meliputi penghimpunan rencana program/kegiatan, evaluasi dan laporan kegiatan administrasi keuangan dari masing-masing bidang pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah; dan
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Sub Bagian Umum Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan, membagi tugas, dan mengontrol urusan umum, perlengkapan, perbekalan dan keperluan alat tulis, ruang perkantoran pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala SUBAG Umum Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan urusan umum, kehumasan dan dokumentasi, perlengkapan, perbekalan dan keperluan alat tulis, ruang perkantoran dan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah;
  - b. Pelaksanaan urusan umum, kepegawaian, kehumasan dan dokumentasi, perlengkapan, perbekalan dan keperluan alat tulis, ruang perkantoran;
  - c. Pembagian pelaksanaan tugas urusan umum, kepegawaian, kehumasan dan dokumentasi, perlengkapan, perbekalan dan keperluan alat tulis, ruang perkantoran;
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Bidang mutasi, data dan informasi kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Mutasi, Data Dan Informasi Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Mutasi, data dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:
- a. Penyusunan rencanadan program kerja tahunan dibidang mutasi, data dan informasi kepegawaian;
  - b. Perumusan kebijakan teknis di bidang mutasi, data dan informasi kepegawaian;

- c. Pelaksanaan program dan kegiatan di bidang mutasi, data dan informasi kepegawaian;
  - d. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan sub bidang dalam lingkup bidang mutasi, data dan informasi kepegawaian;
  - e. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan sub bidang lingkup mutasi, data dan informasi kepegawaian.
6. Sub bidang mutasi jabatan dipimpin oleh kepala sub. Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi mutasi jabatan dan administrasi lainnya dibidang mutasi jabatan lingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub Bidang Mutasi mempunyai fungsi:
- a. Peyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub. Bidang Mutasi Jabatan;
  - b. Pelaksanaan program dan kegiatan di sub bidang mutasi jabatan;
  - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf dalam lingkup sub bidang mutasi jabatan dan;
  - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup sub bidang mutasi jabatan.
7. Sub bidang kepegawaian dan pensiun dipimpin oleh kepala sub bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi dibidang kepegawaian dan pensiun dilingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Kepangkatan dan Pensiun mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub. Bidang Kepangkatan dan Pensiun;
  - b. Pelaksanaan program dan kegiatan di sub bidang Kepangkatan dan Pensiun;
  - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf dalam lingkup sub bidang Kepangkatan dan Pensiun dan;
  - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup sub bidang Kepangkatan dan Pensiun.
8. Sub bidang data dan informasi Kepegawaian dipimpin oleh kepala sub bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi data dan informasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub. Bidang data dan Informasi Kepegawaian.
  - b. Pelaksanaan program dan kegiatan di sub bidang Data dan Informasi Kepegawaian.
  - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf dalam lingkup sub bidang data dan Informasi Kepegawaian.

- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup sub bidang Data dan Informasi Kepegawaian.
9. Bidang Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:
- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pendidikan dan Pelatihan
  - b. Pelaksanaan program dan kegiatan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan
  - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan Sub Bidang dalam lingkup Bidang Diklat.
  - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup Bidang Diklat
10. Sub Bidang Diklat Struktural dipimpin oleh Kepala Sub Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan pejabat structural lingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Struktural mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Bidang Diklat Struktural
  - b. Pelaksanaan program dan kegiatan di Sub Bidang Diklat Struktural;
  - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf dalam lingkup Sub Bidang Diklat Struktural

- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Diklat Struktural.
11. Sub Bidang Diklat Teknis dipimpin oleh Kepala Sub Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis lingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Diklat Teknis mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Bidang Diklat Teknis.
  - b. Pelaksanaan program dan kegiatan di Sub Bidang Diklat Teknis.
  - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf dalam lingkup Sub Bidang Diklat Teknis dan
  - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Diklat Teknis.
12. Sub Bidang Diklat Fungsional dipimpin oleh Kepala Sub Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan pejabat fungsional lingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Diklat Fungsional mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Bidang Diklat Fungsional.
  - b. Pelaksanaan program dan kegiatan di Sub Bidang Diklat Fungsional.

- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf dalam lingkup Sub. Bidang Diklat Fungsional.
  - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Diklat Fungsional.
13. Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyusunan formasi dan pengadaan pegawai serta merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Pengembangan dan Pembinaan pegawai mempunyai fungsi:
- a. Perumusan Kebijakan Teknis di bidang pengembangan dan pembinaan pegawai;
  - b. Pelaksanaan Program dan Kegiatan di Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai;
  - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan Sub Bidang dalam lingkup Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai;
  - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan Sub Bidang lingkup Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai.



14. Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi perencanaan dan pengadaan pegawai meliputi perencanaan formasi dan pengadaan/penerimaan pegawai dalam lingkup Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang perencanaan dan pengadaan pegawai;
- b. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas dibidang perencanaan dan pengadaan pegawai;
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai;
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai.

15. Sub Bidang Pengembangan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi pengembangan pegawai di lingkup Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang pengembangan pegawai;
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan dibidang pengembangan pegawai;

- c. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas dibidang pengembangan pegawai;
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Pengembangan Pegawai:
- e. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Pengembangan Pegawai.

16. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai di lingkup Kabupaten Enrekang. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sub. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan di sub bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- c. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di sub bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai:
- e. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan staf lingkup Sub Bidang pembinaan dan kesejahteraan Pegawai.

## **B. Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

Untuk memperoleh hasil analisis deskriptif dalam penelitian Pengaruh Sistem *reward* dan *punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Maka dapat dilihat dari indikator variabel dari penelitian yaitu *reward*, *punishment* dan kedisiplinan. Adapun indikatornya yaitu sebagai berikut:

### **1. Pernyataan Responden tentang Indikator *Reward***

#### **a. Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Dengan adanya indikator tentang pekerjaan dapat membantu hasil penelitian yang dilakukan dengan indikator yang ada sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun sub indikator dari pekerjaan itu sendiri antara lain:

- 1) Pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan
- 2) Pekerjaan dan tugas yang menarik

Pernyataan yang dibuat oleh peneliti memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang pekerjaan itu sendiri maka dapat dilihat pada tabel 4.1:

**Tabel 4.1 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Pekerjaan itu sendiri di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan	0	0	0	0	0	0	82.2	29	17.1	6	100	35
2.	Pekerjaan dan tugas yang menarik	0	0	0	0	25.7	9	62.8	22	11.4	4	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	12.8	4.5	72.5	25.5	14.2	5	100	35

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai pekerjaan itu sendiri dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pernyataan yang diuraikan sehingga mendapatkan pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 0% (tidak ada), setuju 82.2% atau sebanyak 29 orang, dan sangat setuju sebanyak 17.1% atau sebanyak 6 orang yang memberikan jawaban. Adapun pekerjaan dan tugas yang menarik yang diperoleh dari indikator pekerjaan itu sendiri jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 25.7% atau sebanyak 9 orang, setuju sebanyak 62.8% atau sebanyak 22 orang, dan sangat setuju sebanyak 11.4% atau sebanyak 4 orang.

Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju, dengan adanya hasil pernyataan dapat membuktikan bahwa pemberian tambahan imbalan sesuai prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Enrekang. Berdasarkan kedua sub indikator pernyataan diatas dapat diketahui bahwa presentase jawaban responden sebesar 72.5%.

b. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.yang tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerja pegawai BKD Kabupaten Enrekang meningkat. Adapun sub indikator dari upah yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Upah yang diterima sesuai beban pekerjaan

Pernyataan yang dibuat oleh peneliti memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang upah maka dapat dilihat pada tabel 4.2:

**Tabel 4.2 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Upah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Upah yang adil dan layak	0	0	0	0	0	0	65.7	23	34.2	12	100	35
2.	Upah yang diterima sesuai beban pekerjaan	0	0	0	0	17.1	6	74.2	26	8.5	3	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	8.5	3	69.9	24.5	21.3	7.5	100	35

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari indikator upah dengan sub indikator yaitu upah yang adil dan layak yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 0% (tidak ada), setuju sebanyak 65.7% atau 23 orang, adapun setuju sebanyak 34.2% atau 12 orang. Sedangkan sub indikator upah sesuai beban pekerjaan dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 17.1% atau 6 orang, setuju sebanyak 74.2% atau 26 orang, dan sangat setuju sebesar 8.5% atau 3 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 69.9% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 24. Berdasarkan kedua pernyataan diatas mengenai kesejahteraan pegawai dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan pemimpin konsistensi dalam memberikan dana pensiun dan tunjangan sesuai dengan ketentuan yang ada di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

#### c. Peluang Promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan yang dilakukan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang. Adapun sub indikator dari peluang promosi yaitu sebagai berikut:

- 1) Promosi jabatan sesuai dengan kompetensi
- 2) Promosi jabatan sesuai dengan integritas

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, maka peneliti membuat item-item pernyataan sesuai dengan indikator sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang peluang promosi maka dapat dilihat pada tabel 4.3:

**Tabel 4.3 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Peluang Promosi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Promosi jabatan sesuai dengan kompetensi	0	0	5.7	2	14.2	5	74.2	26	5.7	2	100	35
2.	Promosi jabatan sesuai dengan integritas	0	0	0	0	0	0	85.7	30	14.2	5	100	35
	Rata-rata %	0	0	2.8	1	7.1	2.5	79.9	28	9.9	3.5	100	35

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari indikator peluang promosi dengan sub indikator yaitu promosi jabatan sesuai dengan kompetensi dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 5.7% atau sebanyak 2 orang, ragu-ragu 14.2% atau sebanyak 5 orang, setuju sebesar 74.2% atau 26 orang, adapun sangat setuju sebesar 14.2% atau 5 orang. Sedangkan sub indikator promosi jabatan sesuai dengan integritas dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 0% (tidak ada), setuju sebesar 85.7% atau 30 orang, dan sangat setuju sebesar 14.2% atau sebanyak 5 orang. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 79.9% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 28. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai BKD

Kabupaten Enrekang mendapatkan peluang promosi sesuai dengan ketentuan. Apabila pegawai mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasinya maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang. berdasarkan data yang diperoleh di Kantor BKD Kabupaten Enrekang Pegawai yang mendapatkan peluang promosi yaitu:

- 1) Budiman S. Fatah dari kepala sub. bidang mutasi ke kepala pengembangan dan pembinaan pegawai BKD
- 2) Sudarmi, S.Kom dari staf administrasi kepangkatan ke kepala sub bidang kepangkatan dan pensiun BKD
- 3) Hasriani, SH dari sub bidang kesejahteraan ke kepala bidang kesejahteraan pegawai

d. Pengawasan

Situasi kerja yang sama ditunjukkan oleh pengawasan akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Adanya peningkatan kinerja pegawai yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif pengawas dalam mengelola dan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia. Adapun sub indikator dari pengawasan yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya pengawasan pemimpin
- 2) Adanya perhatian kepada pegawai

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang pengawasan maka dapat dilihat pada tabel 4.4:



**Tabel 4.4 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Pengawasan di  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Adanya pengawasan pemimpin	0	0	0	0	2.8	1	74.2	26	22.8	8	100	35
2.	Adanya perhatian kepada pegawai	0	0	0	0	0	0	74.2	26	25.7	9	100	35
Rata-rata %		0	0	0	0	1.4	0	74.2	26	24.2	8.5	100	35

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari indikator pengawasan dengan sub indikator adanya pengawasan pemimpin responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 2.8% atau 1 orang, setuju 74.2% atau 26 orang, sangat setuju 22.8% atau 8 orang. Dan sub indikator adanya perhatian kepada pegawai responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 0% (tidak ada), setuju 74.2% atau 26 orang, sangat setuju 25.7% atau 9 orang. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 74.2% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 26.

#### e. Rekan Kerja

Kerja sama antara rekan kerja pegawai didalam melaksanakan tugasnya, baik antara pegawai dengan atasan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Adapun sub indikator untuk mengukur rekan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerjanya
- 2) Saling membantu dalam menjalankan tugas

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, maka peneliti membuat item-item pernyataan sesuai dengan indikator sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang peluang promosi maka dapat dilihat pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Rekan Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	8.6	3	74.3	26	17.1	6	100	35
2.	Saling membantu dalam menjalankan tugas	0	0	0	0	0	0	71.4	25	28.6	10	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	4.2	1.5	72.9	25.5	22.9	8	100	35

Sumber: Data Hasil Penelitian 2018

Dari indikator rekan kerja dengan sub indikator bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 8.6% atau 3 orang, setuju 74.3% atau 26 orang, sangat setuju 17.1% atau 6 orang. Sedangkan sub indikator saling membantu dalam menjalankan tugas responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 0% (tidak ada), setuju 71.4% atau 25 orang, sangat setuju 28.6% atau 10 orang. Hasil pernyataan

membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 72.9% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 25.

Adapun hasil rekapitulasi pernyataan responden secara keseluruhan mengenai variabel *reward* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Pernyataan Indikator *Reward***

No.	Item-item Instrumen	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	JUM
1.	Pekerjaan itu sendiri	0	0	12.8	72.5	14.2	35
2.	Upah	0	0	8.5	69.9	21.3	35
3.	Peluang promosi	0	0	0	74.2	24.2	35
4.	Pengawasan	0	2.8	7.1	79.9	9.9	35
5.	Rekan kerja	0	0	4.2	72.9	22.9	35
	Rata-rata %	0	0.6	6.6	73.9	18.6	35

Sumber: Data Hasil Penelitian 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan *reward* tertinggi pada kategori setuju dengan presentase jawaban sebesar 73.9% atau 26 orang, memperlihatkan bahwa pada umumnya responden menyatakan BKD Kabupaten Enrekang memiliki komitmen tinggi untuk memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Adapun penelitian dari Paul Dinovant Sugihen tahun 2017 dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Nestle Medan” hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 53 responden penelitian, 5 orang (9.4%) menyatakan *reward* adalah baik, 21 orang (39.6%) menyatakan cukup baik dan 27 orang (50.9%) menyatakan tidak baik. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan *reward* pada PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Nestle Medan adalah kurang baik

(50.9%) berbeda dengan hasil penelitian di Kantor BKD Kabupaten Enrekang mayoritas responden menyatakan *reward* termasuk kategori baik dengan presentase jawaban setuju (74.1%).

## 2. Pernyataan Responden tentang *Punishment*

### a. Pembicaraan Informal

Pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran tersebut dilakukan pertama kali. Adapun sub indikator dari pembicaraan informal yaitu sebagai berikut:

- 1) Pembicaraan yang biasa dan wajar
- 2) Pembicaraan untuk memecahkan masalah

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, maka peneliti membuat item-item pernyataan sesuai dengan indikator sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang pembicaraan informal maka dapat dilihat pada tabel 4.7:

**Tabel 4.7 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Pembicaraan Informal di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pembicaraan yang biasa dan wajar	0	0	0	0	0	0	80	28	20	7	100	35
2.	Pembicaraan untuk memecahkan masalah	0	0	0	0	2.8	1	77.2	27	20	7	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	1.4	0.5	78.6	27.5	20	7	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai pembicaraan informal dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pernyataan yang diuraikan sehingga menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 0% (tidak ada), setuju 80% atau sebanyak 28 orang, dan sangat setuju 20% atau sebanyak 7 orang yang memberikan jawaban. Adapun pembicaraan untuk memecahkan masalah dan jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 2.8% atau sebanyak 1 orang, setuju 77.2% atau sebanyak 27 orang, dan sangat setuju sebanyak 20% atau sebanyak 7 orang.

Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju, dengan persentase 78.5% atau sebanyak 27 responden.

#### b. Peringatan Lisan

Peringatan lisan dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat karyawan”. Karyawan perlu di dorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pemimpin perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan untuk pegawai di kantor BKD Kabupaten Enrekang. Adapun sub indikator dari peringatan lisan yaitu sebagai berikut:

- 1) Peringatan bersifat mengingatkan
- 2) Peringatan bersifat mengancam

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, maka peneliti membuat item-item pernyataan sesuai dengan indikator sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang peringatan lisan maka dapat dilihat pada tabel 4.8:

**Tabel 4.8 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Peringatan Lisan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Peringatan bersifat mengingatkan	0	0	0	0	11.4	4	68.6	24	20	7	100	35
2.	Peringatan bersifat mengancam	0	0	0	0	22.9	8	60	21	17.1	6	100	35
Rata-rata %		0	0	0	0	17.1	6	64.3	22.5	18.5	6.5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator peringatan dengan sub indikator yaitu peringatan bersifat mengingatkan dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 11.4% atau 4 orang, dan yang menjawab setuju yaitu sebanyak 68.6% atau sebanyak 24 orang, sangat setuju sebanyak 20% atau 7 orang. Sedangkan sub indikator peringatan bersifat mengancam dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 22.9% atau 8 orang yang menjawab, setuju sebesar 60% atau 21 orang, dan sangat setuju sebesar 17.1% atau 6 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 64.3% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 22.

c. Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Adapun sub indikator dari peringatan tertulis yaitu sebagai berikut:

- 1) Peringatan tertulis ketika terbukti melakukan kesalahan
- 2) Peringatan tertulis ketika mengulang kesalahan

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, maka peneliti membuat item-item pernyataan sesuai dengan indikator sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang peringatan tertulis maka dapat dilihat pada tabel 4.9:

**Tabel 4.9 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Peringatan Tertulis di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Peringatan tertulis ketika melakukan kesalahan	0	0	0	0	5.7	2	82.9	29	11.4	4	100	35
2.	Peringatan tertulis ketika mengulang kesalahan	0	0	0	0	2.9	1	94.2	33	2.9	1	100	35
Rata-rata %		0	0	0	0	4.3	1.5	88.5	31	7.1	2.5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator hukuman dengan sub indikator yaitu peringatan tertulis ketika terbukti melakukan kesalahan dan yang memberikan

jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 5.7% atau 2 orang, atau 29 orang, adapun sangat setuju sebesar 11.4% atau 4 orang. Sedangkan sub indikator peringatan tertulis ketika mengulang kesalahan dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 2.9% atau sebanyak 1 orang, setuju sebesar 94.2% atau 33 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 2.9% atau sebanyak 1 orang. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 88.5% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 31 yang menjawab setuju.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang jumlah pegawai yang mendapat surat peringatan di tahun 2018 yaitu sebanyak 3 orang, dan pelanggarannya yaitu sebagai berikut:

- a) Ismayani Amir, S.E pelanggarannya yaitu tidak masuk kerja selama 6x dalam kurun waktu satu bulan.
- b) Sudarmi pelanggarannya yaitu sering terlambat masuk kerja selama 5 kali berturut-turut.
- c) Murni Sampe, S.Sos pelanggarannya yaitu tidak masuk kerja selama 9x dalam kurun waktu satu bulan.

Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai BKD mendapatkan tanggapan baik terkait teguran dalam pekerjaan. Apabila pegawai melakukan pelanggaran maka akan diberikan teguran secara lisan maupun



teguran secara tertulis. Sehingga dengan adanya teguran tersebut akan membuat efek jera dan membuat pegawai disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

d. Pengrumahan Sementara

Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti bahwa langkah pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Adapun sub indikator dari pengrumahan sementara yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan pelanggaran berulang kali
- 2) Melakukan pelanggaran yang sangat berat

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang pengawasan maka dapat dilihat pada tabel 4.10:

**Tabel 4.10 Pernyataan Responden Menyangkut tentang pengrumahan sementara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Melakukan pelanggaran berulang kali	0	0	0	0	0	0	82.9	29	17.1	6	100	35
2.	Pelanggaran yang sangat berat	0	0	0	0	8.6	3	71.4	25	20	7	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	4.3	1.5	77.1	27	18.6	6.5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator pengrumahan sementara dengan sub indikator yaitu melakukan pelanggaran berulang kali dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 0% (tidak ada), adapun ssetuju sebesar 82.9% atau 29 orang dan sangat setuju 17.1% atau 6 orang. Sedangkan sub indikator pelanggaran yang sangat berat dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 8.6% atau sebanyak 3 orang, setuju sebesar 71.4% atau 27 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18.6% atau sebanyak 6 orang. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 77.1% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 27 orang yang menawab setuju.

e. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Akibat yang biasa timbul dari tindakan pendisiplinan adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai yang bersangkutan. Adapun sub indikator dari demosi yaitu sebagai berikut:

- 1) Penurunan pangkat untuk pegawai yang melanggar
- 2) Penurunan upah untuk pegawai yang melanggar

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang pengawasan maka dapat dilihat pada tabel 4.11:

**Tabel 4.11 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Demosi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Penurunan pangkat ketika melanggar	0	0	0	0	5.7	2	74.2	26	20	7	100	35
2.	Penurunan upah ketika melanggar	0	0	0	0	8.6	3	71.4	25	20	7	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	7.2	2.5	72.8	25.5	20	7	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator demosi dengan sub indikator yaitu penurunan pangkat ketika melanggar aturan dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 5.7% atau 2 orang, adapun setuju sebesar 74.2% atau 26 orang dan sangat setuju 20% atau 7 orang. Sedangkan sub indikator penurunan upah ketika melanggar dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 7.2% atau sebanyak 2 orang, setuju sebesar 71.4% atau 25 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 20% atau sebanyak 7 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 72.8% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 25 orang yang menawab setuju. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang mengenai tentang hukuman. Pegawai yang mendapatkan hukuman/sanksi yaitu Ibu Murni Sampe S.Sos dengan pemberian sanksi

berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun. Pemberian sanksi kepada pegawai tersebut karena adanya pelanggaran yang dilakukan seperti kurang disiplin dan kinerja yang menurun.

f. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat berat atau pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Adapun sub indikator dari pemecatan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemecatan secara terhormat
- 2) Pemecatan secara tidak terhormat

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang pengawasan maka dapat dilihat pada tabel 4.12:

**Tabel 4.12 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Pemecatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pemecatan secara terhormat	0	0	0	0	2.9	1	91.4	32	5.7	2	100	35
2.	Pemecatan secara tidak terhormat	0	0	0	0	2.9	1	82.6	29	14.3	5	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	2.9	1	87	30.5	10	3.5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator pemecatan dengan sub indikator pemecatan secara terhormat responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 2.9% atau 1 orang, setuju 91.4% atau 32 orang, sangat setuju 5.7% atau 2 orang. Dan sub indikator pemecatan secara tidak terhormat yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 2.9% atau 1 orang, setuju 82.6% atau 29 orang, sangat setuju 14.3% atau 5 orang. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 87% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang yang menjawab setuju.

Adapun hasil pernyataan responden secara keseluruhan mengenai variabel *punishment* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Rekapitulasi Pernyataan Indikator *Punishment***

No.	Item-item Instrumen	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	JUM
1.	Pembicaraan informal	0	0	1.4	78.6	20	35
2.	Peringatan lisan	0	0	17.1	64.3	18.5	35
3.	Peringatan tertulis	0	0	4.3	88.5	7.1	35
4.	Pengrumahan sementara	0	0	4.3	77.1	18.6	35
5.	Demosi	0	0	7.2	72.8	20	35
6.	Pemecatan	0	0	2.9	87	10	35
	Rata-rata %	0	0	6.2	78.1	15.7	35

Sumber: Data Hasil Penelitian 2018

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan *punishment* tertinggi pada kategori setuju dengan presentase jawaban sebesar 78.1% atau 27 orang, memperlihatkan bahwa pada umumnya responden menyatakan BKD Kabupaten Enrekang

memiliki komitmen tinggi untuk memberi hukuman pada pegawai yang melakukan pelanggaran dalam melaksanakan tugasnya. Adapun hasil penelitian dari Ahmad Risal Yunus pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Metode *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Motivasi Peserta Didik Di MTS As’adiyah Putra II Sengkang” hasil peenelitiannya menunjukkan bahwa dari 56 responden, 7 orang (12.5%) menyatakan *punishment* adalah baik, 20 orang (35.7%) menyatakan cukup baik dan 29 orang (51.7%) menyatakan tidak baik. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan *punishment* di MTS As’adiyah Putra II Sengkang adalah kurang baik (50.9%) berbeda dengan hasil penelitian di Kantor BKD Kabupaten Enrekang mayoritas responden menyatakan setuju (77.1%). Artinya pemberian *punishment* atau sanksi sudah adil dan bijak kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

### **3. Pernyataan Responden tentang Kedisiplinan Pegawai**

#### **a. Kehadiran Pegawai**

Merupakan perihal hadir dan kerajinan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun sub indikator kehadiran pegawai antara lain:

- 1) Perihal hadir pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Perihal kerajinan pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 35 pegawai maka peneliti membuat pernyataan-pernyataan dari indikator-

indikator sehingga dengan adanya pernyataan ini dapat menghasilkan data yang sesuai dengan yang diinginkan selain itu juga dapat mempermudah mengetahui hasil penelitian yang melibatkan semua pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang yang menyangkut indikator kehadiran pegawai maka dapat dilihat di Tabel 4.14 :

**Tabel 4.14 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kehadiran Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Perihal hadir pegawai dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	0	0	82.9	29	17.1	6	100	35
2.	Perihal kerajinan pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan	0	0	0	0	8.6	3	71.4	25	20	7	100	35
Rata-rata %		0	0	0	0	4.3	1.5	77.1	27	18.6	6.5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator kehadiran pegawai dengan sub indikator yaitu perihal hadir pegawai dalam menyelesaikan tugas dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 0% (tidak ada), setuju yaitu sebesar 82.9% atau 29 orang, sangat setuju sebesar 17.1% atau 6 orang. Sedangkan sub indikator perihal kerajinan pegawai dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 8.6% atau 3 orang yang menjawab, setuju sebanyak 71.4% atau sebesar 25 orang, dan sangat setuju sebesar 20% atau 7 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 77.1% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 27 yang menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang mendapatkan tanggapan baik terkait kehadiran mereka. Salah satu cara mendapatkan penghargaan adalah dengan memperbaiki kehadiran, melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan. Apabila pegawai hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu serta kerajinan dalam meningkatkan kedisiplinan maka pegawai tersebut berhak mendapatkan penghargaan sesuai prestasinya.

b. Peraturan Jam kerja

Merupakan suatu bentuk aturan dan hukuman yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun sub indikator dari peraturan jam kerja sebagai berikut :

- 1) Memiliki aturan terhadap tugas pegawai
- 2) Memiliki hukuman terhadap kedisiplinan pegawai

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, maka peneliti membuat item-item pernyataan sesuai dengan indikator sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang peringatan maka dapat dilihat pada tabel 4.15:



**Tabel 4.15 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Peraturan Jam Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Memiliki aturan terhadap tugas pegawai	0	0	0	0	5.7	2	74.3	26	20	7	100	35
2.	Memiliki hukuman terhadap disiplin pegawai	0	0	0	0	8.6	3	71.4	25	20	7	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	7.1	2.5	72.9	25.5	20	7	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator peraturan jam kerja dengan sub indikator yaitu memiliki aturan terhadap tugas pegawai dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 5.7% atau 2 orang, setuju yaitu sebesar 74.3% atau 26 orang, adapun sangat setuju sebesar 20% atau 7 orang. Sedangkan sub indikator memiliki hukuman terhadap disiplin pegawai dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 8.6% atau sebanyak 3 orang, setuju sebesar 71.4% atau 25 orang, dan sangat setuju sebesar 20% atau 7 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 72.9% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 25 yang menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang menjalankan peraturan jam kerja. Salah satu cara mendapatkan penghargaan adalah dengan memiliki aturan dalam menyelesaikan tugas.

Apabila pegawai hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu serta kerajinan dalam meningkatkan kedisiplinan maka pegawai tersebut berhak mendapatkan penghargaan sesuai prestasinya.

c. Peraturan Cara Melakukan Pekerjaan

Merupakan kaidah untuk bertindak, petunjuk yang dipakai menata sesuatu dengan aturan, ketentuan yang dijalankan dan dipatuhi sehingga dapat dilakukan oleh setiap pegawai di Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Enrekang. Adapun sub indikator dari peraturan cara melakukan pekerjaan sebagai berikut:

- 1) Memiliki kaidah dalam bertindak
- 2) Memiliki ketentuan tugas yang dijalankan pegawai

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 35 responden, memperoleh jawaban yang sesuai dari BKD Kabupaten Enrekang tentang pengawasan maka dapat dilihat pada tabel 4.16:

**Tabel 4.16 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Peraturan cara Melakukan Pekerjaan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Memiliki kaidah dalam bertindak	0	0	0	0	2.9	1	91.4	32	5.7	2	100	35
2.	Memiliki ketentuan tugas yang dimiliki pegawai	0	0	0	0	2.9	1	82.8	29	14.3	5	100	35
Rata-rata %		0	0	0	0	2.9	1	87.1	30.5	10	3.5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator peraturan cara melakukan pekerjaan dengan sub indikator yaitu memiliki kaidah dalam bertindak dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 2.9% atau 1 orang setuju yaitu sebesar 91.4% atau sebanyak 32 orang, adapun yang menjawab sangat setuju sebanyak 5.7% atau 2 orang. Sedangkan sub indikator ketentuan tugas yang dimiliki pegawai dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 2.9% atau sebanyak 1 orang, setuju sebesar 82.8% atau 29 orang, dan sangat setuju sebesar 14.3% atau 5 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 87.1% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 yang menjawab setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan selalu berpatokan dengan aturan cara melakukan pekerjaan. Pegawai memiliki kaidah dalam bertindak serta memiliki ketentuan tugas. Apabila pegawai dalam melaksanakan tugasnya selalu berpatokan dengan aturan maka dapat meningkatkan kedisiplinannya.

#### d. Menyelesaikan Tugas

Merupakan suatu cara yang selalu mengerjakan dan memilih tugas yang akan diselesaikan sehingga dengan cara ini dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan di Badan Kepegawaian

Kabupaten Enrekang. Adapun sub indikator menyelesaikan tugas sebagai berikut:

- 1) Mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin
- 2) Memilih tugas yang akan diselesaikan pegawai

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan dari indikator yang diberikan peneliti dapat memperoleh data yang melibatkan seluruh pegawai yang dapat berjumlah 35 pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang yang menyangkut indikator tentang menyelesaikan tugas maka dapat dilihat di Tabel 4.17 :

**Tabel 4.17 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Menyelesaikan Tugas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin	0	0	0	0	5.7	2	74.3	26	20	7	100	35
2.	Memilih tugas yang akan diselesaikan pegawai	0	0	0	0	2.9	1	88.6	31	8.5	3	100	35
Rata-rata %		0	0	0	0	4.3	1.5	81.4	28.5	14.2	5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator menyelesaikan tugas dengan sub indikator yaitu mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 5.7% atau sebanyak 2 orang, setuju yaitu 74.3% atau 26 orang, sangat setuju sebesar 20% atau 7 orang. Sedangkan sub indikator memilih

tugas yang akan diselesaikan pegawai dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 82.9% atau 1 orang, setuju sebanyak 88.6% atau sebanyak 31 orang, dan sangat setuju sebesar 8.5 atau sebanyak 3 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 81.4% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 28 yang menjawab setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang telah menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin sehingga dengan cara ini meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang.

#### e. Ketaatan Terhadap Peraturan

Merupakan suatu bentuk patuh yang dimiliki pegawai dalam menjaga pemimpin terhadap peraturan yang ada sehingga dengan cara ini dapat meningkatkan kedisiplinan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun indikator ketaatan terhadap peraturan antara lain:

- 1) Sikap patuh terhadap peraturan pemimpin
- 2) Menjaga setiap peraturan pemimpin

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 35 pegawai maka peneliti membuat pernyataan-pernyataan dari indikator-indikator sehingga dengan adanya pernyataan ini dapat menghasilkan data yang sesuai dengan yang diinginkan selain itu juga dapat mempermudah mengetahui hasil penelitian yang melibatkan semua pegawai di Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang yang menyangkut indikator kehadiran pegawai maka dapat dilihat di Tabel 4.18:

**Tabel 4.18 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Ketaatan terhadap Peraturan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**

No.	Item-item Instrumen	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Sikap patuh terhadap peraturan pemimpin	0	0	0	0	8.6	3	77.1	27	14.3	5	100	35
2.	Menjaga setiap peraturan pemimpin	0	0	0	0	17.1	6	60	21	22.9	8	100	35
	Rata-rata %	0	0	0	0	12.8	4.5	68.6	24	18.6	6.5	100	35

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari indikator ketaatan terhadap peraturan dengan sub indikator yaitu Sikap patuh terhadap peraturan pemimpin dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu 8.6% atau sebanyak 3 orang, setuju 77.1% atau sebanyak 27 orang, adapun sangat setuju 14.3% atau 5 orang. Sedangkan sub indikator menjaga setiap peraturan pemimpin dapat diuraikan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju 0% (tidak ada), ragu-ragu sebesar 17.1% atau 6 orang, setuju sebesar 60% atau 21 orang, dan sangat setuju sebesar 22.9% atau 8 orang.

Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 68.6% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 24 yang menjawab setuju.

**Tabel 4.19 Rekapitulasi Pernyataan Indikator Disiplin Kerja**

No.	Item-item Instrumen	STS	TS	RR	S	SS	JUM
1.	Kehadiran Pegawai	0	0	4.3	77.1	18.6	35
2.	Peraturan Jam Kerja	0	0	7.1	72.9	20	35
3.	Peraturan cara melakukan pekerjaan	0	0	2.9	87.1	10	35
4.	Menyelesaikan tugas	0	0	4.3	81.4	14.2	35
5.	Ketaatan terhadap peraturan	0	0	12.8	68.6	18.6	35
	Rata-rata %	0	0	6.3	77.4	16.3	35

Sumber: Data Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang pada kategori baik dengan 27 jawaban (77.4%) dari 35 responden yang memberikan tanggapannya. Adapun hasil penelitian dari Aldo Septama Putra pada tahun 2013 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau”, yaitu hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 responden menunjukkan bahwa disiplin di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau masuk dalam kategori cukup baik hanya dengan presentase 35%, artinya di kantor tersebut sebagian besar pegawainya belum disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Berbeda dengan disiplin kerja pegawai di Kantor BKD Kabupaten Enrekang dengan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan presentase 77.4%, berarti bahwa pegawai di Kantor BKD dalam melaksanakan tugasnya telah menerapkan perilaku disiplin.

Dengan adanya uraian yang dikemukakan maka dapat dilihat adanya kumulatif dari *reward*, *punishment* dan kedisiplinan pegawai yang dilakukan berdasarkan hasil data yang diperoleh merupakan data dasar dari uraian yang menjadi tolak ukur. Sehingga hal ini dapat didukung dengan adanya pemahaman dari indikator pernyataan yang dapat dikemukakan sehingga dapat memperoleh data dalam penelitian yang dapat dilihat dari adanya pembuktian tabel yang akan di buat atau di tampilkan untuk membuktikan setiap jumlah pernyataan peneliti kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

### C. Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

#### 1. Skor Butir Pernyataan Variabel *Reward* (X1)

Pada hasil penelitian terhadap variabel *reward* pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.20 berikut:

**Tabel. 4.20 Skor butir pernyataan Variabel *Reward* (X1)**

No.	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Presentase %	Kriteria
1.	146	175	83.42	Sangat Baik
2.	135	175	77.14	Baik
3.	152	175	86.85	Sangat Baik
4.	138	175	78.85	Baik
5.	147	175	84	Baik
6.	150	175	85.71	Sangat Baik
7.	133	175	76	Baik
8.	143	175	81.71	Sangat Baik
9.	152	175	86.85	Sangat Baik
10.	150	175	85.71	Sangat Baik
	<b>144.6</b>	<b>175</b>	<b>82.62</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018



Dari tabel 4.20 dapat diketahui bahwa kriteria dari keseluruhan dari item pernyataan variabel motivasi sebesar 82.62%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang berada pada kriteria sangat baik, karena nilai presentase baik berkisar antara 60% sampai dengan 80%.

## 2. Skor butir pernyataan Variabel *Punishment* (X2)

Pada hasil penelitian terhadap variabel *Punishment* pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.21 berikut:

**Tabel. 4.21 Skor butir pernyataan Variabel *Punishment* (X2)**

No.	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Presentase %	Kriteria
1.	148	175	84.57	Sangat Baik
2.	147	175	84	Sangat Baik
3.	144	175	82.28	Sangat Baik
4.	140	175	80	Baik
5.	143	175	81.71	Sangat Baik
6.	140	175	80	Baik
7.	146	175	83.42	Sangat Baik
8.	144	175	82.28	Sangat Baik
9.	145	175	82.85	Sangat Baik
10.	144	175	82.28	Sangat Baik
11.	141	175	80.57	Sangat Baik
12.	144	175	82.28	Sangat Baik
	<b>143.83</b>	<b>175</b>	<b>82.18</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari tabel 4.21 diatas diketahui bahwa presentase jawaban dari keseluruhan item pernyataan variabel *Punishment* sebesar 82.18%. berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang berada pada criteria

sangat baik, karena nilai presentase jawaban sangat baik berkisar antara 80% sampai dengan 100%.

### 3. Skor butir pernyataan Variabel Kedisiplinan (Y)

Pada hasil penelitian terhadap variabel kedisiplinan pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.22 berikut:

**Tabel. 4.22 Skor butir pernyataan Variabel Kedisiplinan (Y)**

No.	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Presentase %	Kriteria
1.	146	175	83.42	Sangat Baik
2.	144	175	82.28	Sangat Baik
3.	145	175	82.85	Sangat Baik
4.	144	175	82.28	Sangat Baik
5.	141	175	80..57	Baik
6.	144	175	82.28	Sangat Baik
7.	145	175	82.85	Sangat Baik
8.	142	175	81.14	Sangat Baik
9.	142	175	81.14	Sangat Baik
10.	142	175	81.14	Sangat Baik
	<b>143.5</b>	<b>175</b>	<b>81.99</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari tabel 4.22 diatas diketahui bahwa presentase jawaban dari keseluruhan item pernyataan variabel kedisiplinan sebesar 81.99%. berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang berada pada kriteria sangat baik, karena nilai presentase jawaban sangat baik berkisar antara 80% sampai dengan 100%.

## D. Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan estimasi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 20, maka diperoleh hasil seperti dibawah ini:

**Tabel 4.23 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.426	5.608		1.859	.072
	Reward	.450	.171	.377	2.629	.013
	Punishment	.644	.211	.436	3.047	.005

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah:  $Y = 10,426 + 0,450X_1 + 0,644X_2$

Keterangan:

Y = Kedisiplinan pegawai

X<sub>1</sub> = *Reward*

X<sub>2</sub> = *Punishment*

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel *reward* nilai beta 0,377 serta nilai signifikan sebesar 0,013 dan variabel *punishment* nilai beta 0,436 serta nilai signifikan sebesar 0,005, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.24 Analisis Data Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.485	.453	2.08387

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 20 memperoleh koefisien R sebesar 0,697 yang berarti bahwa hubungan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 48.5% artinya *reward* dan *punishment* hanya dipengaruhi sebesar 48.5% sedangkan sisanya 51.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### 3. Pengujian Secara Bersamaan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif diterima. Hasil yang diperoleh dapat dilihat dari tabel Anova yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.25 Analisis Pengujian Secara Bersamaan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.039	2	65.520	15.088	.000 <sup>b</sup>
	Residual	138.961	32	4.343		
	Total	270.000	34			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 15,088 dengan dengan tingkat kepercayaan = 0,05. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya secara bersamaan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

### 4. Pengujian Individual (Uji t)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh system *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang digunakan pengujian individual (uji t).

pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui hasil uji t yaitu sebagai berikut:

- a. Pada tabel tersebut diperoleh bahwa nilai beta variabel *reward* sebesar 0,377. Pada variabel *reward* menunjukkan bahwa signifikan  $0,013 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.
- b. Nilai beta variabel *punishment* sebesar 0,436. Pada variabel *punishment* memperoleh hasil bahwa nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  juga diterima artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

#### **E. Pembahasan**

Hasil pengujian koefisien analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Berdasarkan analisis uji F dapat diketahui bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap disiplin kerja pegawai. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai beta variabel *reward* sebesar 0,377. Pada variabel *reward* menunjukkan bahwa signifikan  $0,013 < 0,05$  taraf signifikan tersebut lebih kecil dari alpha ( $= 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. pemberian *reward* yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi sehingga kedisiplinannya pun akan semakin meningkat.

### **2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai beta variabel *punishment* sebesar 0,436. Pada variabel *punishment* memperoleh hasil bahwa nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $= 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Pemberian *punishment* secara tepat kepada pegawai yang melakukan kesalahan maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kedisiplinan para pegawai akan semakin meningkat.

### **3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 15,088 dengan taraf signifikan 0,000. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $= 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya secara bersamaan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil hipotesis pertama diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 10,426 + 0,450 + 0,644$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.
2. Hasil penelitian secara parsial, dilihat bahwa bahwa variabel *reward* memperoleh hasil signifikan  $0,013 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.
3. Hasil analisis data diketahui bahwa variabel *punishment* memperoleh hasil bahwa nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

#### **B. Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai terendah dari keseluruhan item pernyataan “Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Enrekang memperoleh penghargaan ketika disiplin dalam bekerja” sebesar 133 atau 76% , maka disarankan kepada kepada pemimpin untuk memberi penghargaan kepada pegawai yang disiplin dalam bekerja agar pegawai dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Pemberian *reward* oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang kepada pegawainya haruslah secara adil dan bijak sesuai dengan kinerja dan prestasinya.
3. Pemberian *punishment* oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang kepada pegawai harus sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian, sutau Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Dharma, Agus. 2014. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dinovant, Paul. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produksi Nestle Medan*. Universitas Sumatera Utara Medan. (Skripsi), [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwirw\\_Ce1tXcAhVQWysKHcwQBp8QFjABegQICRAC&url=http%3A%2F%2Frepositori.usu.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F988%2F110521181.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw1hwkxsh47uHu1GTpMlyGY](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwirw_Ce1tXcAhVQWysKHcwQBp8QFjABegQICRAC&url=http%3A%2F%2Frepositori.usu.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F988%2F110521181.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw1hwkxsh47uHu1GTpMlyGY). Diakses pada tanggal 4 Agustus 2018.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia ).2014. versi online 1.3. diunduh dari: <http://kbbi.web.id/disiplin>. Diakses pada tanggal 7 November 2017.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajement Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Matteson, Invancevich, Konopaske.2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ngalim Purwanto. 2002. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Bupati Enrekang Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsidan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Enrekang.
- Peraturan Daerah Nomor 06 tahun 2008 tentang pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kabupaten Enrekang.

- Risal, Ahmad Y. 2015. *Pengaruh Metode Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Motivasi Peserta Didik Di Mts As'adiyah Putra II Sengkang*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. (Skripsi), [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjb\\_8Do2NXcAhUKVH0KHXRtB8IQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Frepositori.uinalauddin.ac.id%2F1111%2F1%2FAhmad%2520Risal%2520Yunus.pdf&usg=AOvVaw2nXCg62WR\\_DVZuagLET--H](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjb_8Do2NXcAhUKVH0KHXRtB8IQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Frepositori.uinalauddin.ac.id%2F1111%2F1%2FAhmad%2520Risal%2520Yunus.pdf&usg=AOvVaw2nXCg62WR_DVZuagLET--H). Diakses pada tanggal 4 Agustus 2018.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Riaja Grafindo
- Septama, Aldo. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Universitas Riau. (Skripsi), <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4qO6f2tXcAhXPeX0KHQqiAssQFjAAegQIABAB&url=http%3A%2F%2Fjom.unri.ac.id%2Findex.php%2FJOMFSIP%2Farticle%2Fview%2F2109&usg=AOvVaw00T1n7E5ehPQoameJobFkf>. Diakses pada tanggal 4 Agustus 2018.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tohardi, Akhmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.
- Wahjono, Sentot. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Devisi buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Jasa Grafindo.

# LAMPIRAN











## KUESIONER

### PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT KABUPATEN ENREKANG

Nama :

Pekerjaan :

Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai pendapat anda, dengan cara memberi tanda ( ) pada kolom yang tersedia:

No	PERNYATAAN TENTANG <i>REWARD</i> , <i>PUNISHMENT</i> DAN KEDISIPLINAN	INTERVAL JAWABAN				
		STS (sangat tidak setuju)	TS (tidak setuju)	RR (ragu- ragu)	S (setuju)	SS (sangat setuju)
	<b><i>REWARD</i></b> <b>Pekerjaan itu sendiri</b>					
1.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan					
2.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan pekerjaan dan tugas yang menarik					
	<b>Upah</b>					
3.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan upah yang adil dan layak					
4.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan upah sesuai beban pekerjaan					
	<b>Peluang Promosi</b>					
5.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memperoleh promosi jabatan sesuai dengan kompetensi					

6.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memperoleh promosi jabatan sesuai dengan integritas					
	<b>Pengawasan</b>					
7.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memperoleh pengawasan pemimpin					
8.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memperoleh perhatian dari pemimpin					
	<b>Rekan Kerja</b>					
9.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rekan kerjanya					
10.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang saling membantu dalam menjalankan tugas					
	<b>PUNISHMENT</b> <b>Pembicaraan Informal</b>					
11.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang ditegur dengan pembicaraan yang biasa dan wajar ketika melanggar aturan					
12.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang melakukan pembicaraan untuk memecahkan masalah					
	<b>Peringatan Lisan</b>					
13.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan peringatan bersifat mengingatkan saat melakukan pelanggaran ringan.					
14.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan peringatan bersifat mengancam ketika melakukan pelanggaran berat					
	<b>Peringatan Tertulis</b>					
15.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan					

16.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang mendapatkan hukuman yang berat ketika mengulang kesalahan					
	<b>Pengrumahan Sementara</b>					
17.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang jika melakukan pelanggaran berulang kali mendapatkan pengrumahan sementara					
18.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang jika melakukan pelanggaran yang sangat berat di rumahkan sementara					
	<b>Demosi</b>					
19.	Penurunan pangkat untuk pegawai Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang yang melanggar					
20.	Penurunan upah untuk Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang yang melanggar					
	<b>Pemecatan</b>					
21.	Pemecatan secara terhormat untuk Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang					
22.	Pemecatan secara tidak terhormat Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang					
	<b>DISIPLIN KERJA Kehadiran Pegawai</b>					
23.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki perihal hadir pegawai					
24.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki perihal kerajinan pegawai					
	<b>Peraturan Jam Kerja</b>					
25.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki aturan					
26.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki hukuman					

	<b>Peraturan Cara Melakukan Pekerjaan</b>					
27.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki kaidah untuk mengatur					
28.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki ketentuan yang dijalankan					
	<b>Menyelesaikan Tugas</b>					
29.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang selalu mengerjakan tugas					
30.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang selalu mengatasi tugas					
	<b>Ketaatan Terhadap Peraturan</b>					
31.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki sikap patuh					
32.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Enrekang memiliki sikap taat					

No	ITEM PERNYATAAN REWARD										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	44
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
7	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
29	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
32	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
35	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39
	146	135	152	138	147	150		146	152	150	1418

NO	ITEM PERNYATAAN PUNISHMENT												TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	50
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	51
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	44
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	54
23	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
29	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	50
30	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	45
31	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	48
32	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	47
34	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	50
35	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
	148	147	144	140	143	140	146	144	145	144	141	144	1726

NO	ITEM PERNYATAAN KEDISIPLINAN										TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	42
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
29	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	42
30	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	41
31	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	38
32	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
33	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	38
34	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	40
35	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	39
	146	144	145	144	141	144	145	142	142	142	1435





X1.9	Pearson Correlation	.630**	.479**	1.000*	.531**	.465**	.609**	.406*	.630**	1	.609**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.005	.000	.015	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.719**	.366*	.609**	.187	.407*	1.000*	.204	.719**	.609**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.282	.015	.000	.239	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
REWA	Pearson Correlation	.773**	.641**	.888**	.551**	.629**	.793**	.490**	.773**	.888**	.793**	1
RD	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10





PUNISHMEN T	Sig. (2-tailed)	.035	.003	.267	.190	.009	1.000	.147	.221	.630	.670	.208	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.712*	.588*	.541*	.495*	.798*	.462*	.564*	.577*	.670*	.559*	.432*	.480*
	n												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.010	.004
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	12

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 KEDISIPLINAN  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	KEDISIPLINA N
Y.1	Pearson Correlation	1	.481**	.490**	.191	.216	.250	.178	.377*	.584**	.561**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	.272	.214	.147	.306	.026	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.481**	1	.610**	.371*	.542**	.212	-.064	.127	.204	.328	.630**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.028	.001	.221	.714	.468	.239	.055	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.490**	.610**	1	.498**	.173	-.084	.276	.302	.336*	.533**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.002	.321	.630	.109	.078	.049	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.191	.371*	.498**	1	.166	.075	.273	.291	.089	.067	.512**
	Sig. (2-tailed)	.272	.028	.002		.340	.670	.112	.090	.611	.702	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.216	.542**	.173	.166	1	.218	.173	-.311	.195	.302	.424*
	Sig. (2-tailed)	.214	.001	.321	.340		.208	.321	.069	.262	.077	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.250	.212	-.084	.075	.218	1	.211	.382*	.419*	.088	.414*
	Sig. (2-tailed)	.147	.221	.630	.670	.208		.224	.024	.012	.615	.014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.178	-.064	.276	.273	.173	.211	1	.302	.460**	.346*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.306	.714	.109	.112	.321	.224		.078	.005	.042	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.377*	.127	.302	.291	-.311	.382*	.302	1	.702**	.393*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.026	.468	.078	.090	.069	.024	.078		.000	.020	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.584**	.204	.336*	.089	.195	.419*	.460**	.702**	1	.658**	.759**

	Sig. (2-tailed)	.000	.239	.049	.611	.262	.012	.005	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.561**	.328	.533**	.067	.302	.088	.346*	.393*	.658**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.055	.001	.702	.077	.615	.042	.020	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KEDISIPLINA	Pearson Correlation	.710**	.630**	.719**	.512**	.424*	.414*	.529**	.587**	.759**	.735**	1
N	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.011	.014	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221  
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

Nomor : 0878/FSP/A.1-VIII/VI/1439 H/2018 M

Lamp. : 1 (satu) Eksamplar

Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth. .

Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan

Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh

Di -

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Hasnawati

Stambuk : 105610501714

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Lokasi Penelitian : Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

Judul Skripsi : *“Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang”*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya Yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 07 Juni 2018

Dekan,

Ub. Wakil Dekan I

  
**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**  
NBM. 1084 366





**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

*Jl. Jenderal Sudirman Km. 3 Pinang Enrekang Telp/Fax (0420)-21079*

**ENREKANG**

Enrekang, 22 Juni 2018

Nomor : 366/DPMPTSP/IP/VI/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala BKD-DIKLAT Kab. Enrekang  
Di  
Kec. Enrekang

Berdasarkan surat dari Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1290/C.4-VIII/VI/37/2018 tanggal 07 juni 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Hasnawati**  
Tempat Tanggal Lahir : Marassi, 28 Agustus 1995  
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswi  
Alamat : Marassi, Desa Paladang Kec. Maiwa

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten enrekang."**

Dilaksanakan mulai, Tanggal 22 Juni 2018 s/d 09 Agustus 2018

Pengikut/Anggota :-

Pada Prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas fotocopy hasil skripsi kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

Demikian untuk mendapat perhatian

a.n. BUPATI ENREKANG  
Kepala DPMPTSP Kab. Enrekang



**NARWAN SAWATI, SE**  
Pangkat Pembina Utama Muda  
NIP. 19670329 198612 1 001

Tembusan Yth :

01. Bupati Enrekang (Sebagai Laporan),
02. Asisten Administrasi Umum Setda Kab. Enrekang.
03. Kepala BAKESBANG POL Kab. Enrekang.
04. Camat Enrekang.
05. Universitas Muhammadiyah Makassar.
06. Yang bersangkutan (*Hasnawati*).
07. Pertinggal.





# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail : lp3munismuhma@plmsa.com



Nomor : I290/Izn-5/C.4-VIII/VU37/2018

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Enrekang

Cq. Ka. Kantor Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu  
di -

Enrekang

23 Ramadhan 1439 H

07 June 2018 M

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0878/FSP/A.1-VIII/VI/1439 II/2018 M tanggal 7 Juni 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **HASNAWATI**

No. Stambuk : **10561 05017 14**

Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 9 Juni 2018 s/d 9 Agustus 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

Ketua LP3M,

**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**

**NBM 101 7716**

## RIWAYAT HIDUP



**Hasnawati**, lahir di Marassi pada hari Senin tanggal 28 Agustus 1995, anak keenam dari enam bersaudara, anak dari pasangan suami istri **Bali dan Minca**. Akrab disapa Anna memulai pendidikannya dengan memasuki jenjang pendidikan formal di SD Negeri 153 Marassi dan selesai pada tahun 2008 dan melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya SMP Negeri 5 Maiwa dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 01 Enrekang, selama 3 tahun dan selesai pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara.