



**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Melalui
Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening
(Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten
Lombok Tengah)**

Baiq Nurmaulida Nindiyana¹, Djoko Suprayetno², I Nyoman Nugraha³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

Alamat : Jl. Majapahit No.62, Gomong, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83115,
Indonesia

Korespondensi Penulis : baiqnurmaulida23@gmail.com

Abstract. *This research is entitled the effect of Reward and Punishment on Work Discipline Through Work Motivation as an Intervening Variable (Study on Employees of the Central Lombok Regency Community and Village Empowerment Office). This research aim to determine the effect and significance of reward and punishment variables on work discipline through work motivation as an intervening variable. The number of repondents in this study were 33 people from the Central Lombook Regency Community and Village Empowerment Office employees and this study used quantitative research methods. The data analysis used is path analysis, as well as statistical test namely the F test, T test, and R Square test processed using IBM SPSS 20. The result of this research indicate that : 1) Reward has no significant effect on work discipline, 2). Punishment has a significant effect on work discipline, 3). Work Motivation has a significant effect on work discipline, 4). Reward has no significant effect on work motivation, 5). Punishment has no significant effect on work motivation, 6). Reward has no significant effect on work discipline through work motivation, 7). Punishment has no significant effect on work discipline through work motivation.*

Keywords : *Reward, Punishment, Work Motivation and Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening studi pada pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari variabel reward dan punishment terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 33 orang yakni pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur serta uji statistic yaitu uji f, uji t dan uji R square yang diolah menggunakan IBM SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Variabel reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, 2). Variabel punishment berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, 3). Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, 4). Variabel reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, 5). Variabel punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, 6). Variabel reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja, dan 7). Variabel punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang mempelajari tentang hubungan serta peran manusia dalam suatu organisasi atau ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu instansi atau organisasi. Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas adalah kedisiplinan. Dengan adanya disiplin, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan lebih mudah. Martoyo (2000) mengemukakan faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan yang berupa balas jasa atau pelengkap material dan non material serta penegakan disiplin melalui hukum yang diberlakukan melalui pemberian sanksi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah merupakan instansi pemerintah yang bertugas membantu Bupati melaksanakan kewenangan daerah dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fenomena tentang disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah diantaranya adalah data kehadiran pegawai yang kian menurun, serta ditemukannya pelanggaran seperti ada beberapa pegawai yang lalai dan meninggalkan pekerjaan bahkan meninggalkan kantor pada jam kerja karena urusan pribadi, ada pula masalah seperti pada saat jam istirahat, pegawai istirahat lebih awal dari waktu yang ditetapkan dan kembali ke kantor lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1 Data Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kehadiran	Total
1.	Juni	233	559	41,60%
2.	Juli	214	563	30,01%
3.	Agustus	191	623	30,60%
4.	September	201	621	32,30%
5.	Oktober	152	625	24,32%
6.	November	225	589	38,20%

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian DPMD

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah dari bulan Juni – November tahun 2022 setiap bulannya mengalami penurunan yang dimana pada bulan Juni persentase kehadiran pegawai yang mencapai 41,60% menurun menjadi 38,20% pada bulan Desember.

Adapun pemberian reward di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah saat ini adalah berbentuk gaji dan tunjangan sesuai dengan golongan kerja masing-masing yang dimana di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah sendiri pegawainya dapat digolongkan menjadi beberapa golongan diantaranya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non-PNS seperti pegawai PTT dan pegawai magang. Berikut ini adalah lampiran gaji dan tunjangan pegawai berdasarkan golongan/pangkat pegawai :

Tabel 2 Gaji dan Tunjangan Pegawai

No.	Pangkat / Golongan	Gaji Pokok	Tunjangan
1.	Golongan I	≤1.000.000	≤300.000
2.	Golongan II	1.000.000 – 2.000.000	300.000 – 400.000
3.	Golongan III	3.000.000 – 4.000.000	400.000 – 500.000
4.	Golongan IV	≥4.000.000	≥500.000

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian DPMD

Sementara itu penerapan punishment atau hukuman kepada pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 1980 Tentang Pengaturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah menerapkan jenis hukuman ringan berupa teguran lisan. Adapun jenis hukuman sedang berupa pemberian surat peringatan. Dan hukuman berat berupa penundaan dan pemotongan gaji atau kapitasi sebagai bentuk upaya pendisiplinan bagi para pegawai. Berdasarkan data diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN LOMBOK TENGAH)”**

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah reward berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah?
2. Apakah punishment berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah?
4. Apakah reward berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah?
5. Apakah punishment berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah?

6. Apakah reward berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja pada pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah?
7. Apakah punishment berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja pada pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah?

2. KAJIAN PUSTAKA

Reward

Reward dapat diartikan sebagai suatu imbalan, penghargaan atau hadiah yang bertujuan untuk memotivasi karyawan sehingga karyawan menjadi lebih senang, giat, semangat dan lebih rajin dalam melaksanakan pekerjaannya. Handoko (2012) menyatakan bahwa reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain tetapi juga mencakup unsur lainnya yang tidak berwujud seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lainnya (Thompson, 2002). Adapun menurut Mahmudi (2019) reward merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan

Punishment

Pemberian punishment merupakan bentuk pendisiplinan yang bertujuan untuk memberikan efek jera kepada seseorang atau individu agar individu tersebut tidak mengulangi perbuatannya lagi. Purwanto (2007) menyatakan bahwa punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang karena adanya suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Adapun menurut Mangkunegara (2014) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelangga, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pemberian punishment merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Motivasi Kerja

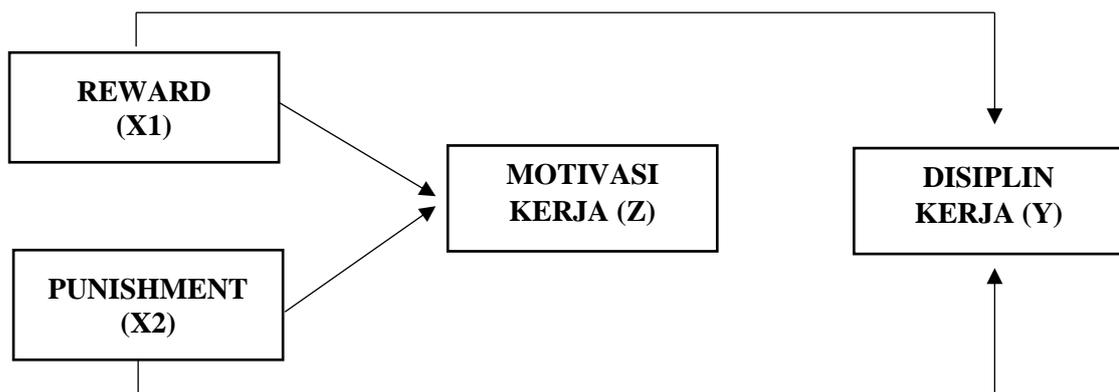
Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Selain itu, Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa motivasi

merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja. Danim (2004) juga mendefinisikan motivasi kerja karyawan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan di perusahaan serta norma social yang berlaku. Kedisiplinan diartikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Sama halnya dengan pendapat Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma atau aturan yang berlaku disekitarnya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini akan dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang terletak di Jl. Gajah Mada, Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lombok Tengah dengan jumlah pegawai 33 orang. Dalam penelitian ini, metode pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan tentang pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja dan pengolahan data menggunakan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1	21-30	4	12%
2	31-40	4	12%
3	41-50	18	55%
4	51-60	7	21%
Total		33	100%

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah usia pegawai tertinggi yaitu pegawai dengan kisaran usia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 55%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	10	30%
2	Laki-laki	23	70%
Total		33	100%

Berdasarkan dari tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 10 orang dengan persentase 30% dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 70%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 10 tahun	19	58%
2	11-20 tahun	11	33%
3	21-30 tahun	2	6%
4	31-40 tahun	1	3%
Total		33	100%

Berdasarkan tabel 5 di atas, jumlah responden yang paling banyak yaitu responden dengan tingkat lama bekerja lebih dari ≤ 10 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 58%.

Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, hasil nilai uji instrument untuk seluruh item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga data pada penelitian ini dinyatakan valid. Adapun nilai Cronbach alpha dari keseluruhan variabel penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,60 ($>$ 0,60). Hal ini menunjukkan bahwa data-data tersebut telah reliabel atau dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

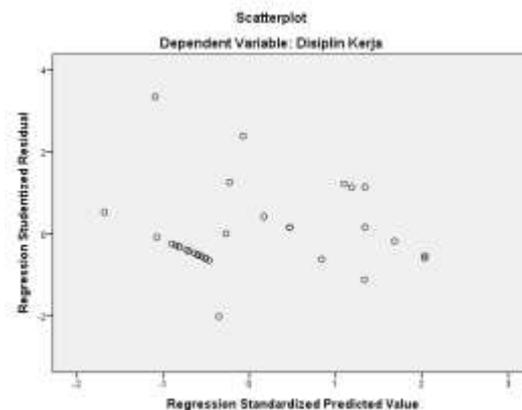
Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

No	Asymp Sig. (2-tailed)	Ketetapan Derajat Keyakinan (α)	Keterangan
1.	0,150	0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,150 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal karena nilai Asymp Sig. (2-tailed) $0,150 > 5\%$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 2 di atas terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini dan menandakan bahwa model layak dan bisa digunakan untuk mempresiksi variable dependen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Reward	.951	1.051
Punishment	.891	1.122
Motivasi Kerja	.850	1.176

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF yang menunjukkan tidak ada variable independent yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dan lebih dari 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Analisis Jalur

Menurut Sugiyono (2019) analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Model analisis jalur ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel antara variabel eksogen dan endogen. Adapun model analisis jalur pada penelitian ini adalah :

$$Z = \rho_{zx1} + \rho_{zx2} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan substruktural 1)}$$

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yz} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan substuktural 2)}$$

Keterangan : Reward (X1), Punishment (X2), Motivasi Kerja (Z), Disiplin Kerja (Y)

Uji Hasil

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (R²) Substruktural 1

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.093	.23765

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Substruktural 2**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.424	.31086

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$e1 = \sqrt{1 - 0,150} = 0,921 \text{ dan } e2 = \sqrt{1 - 0,478} = 0,722$$

Adapun hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut : $R^2m = 1 - (e1)^2 - (e2)^2 = 0,432$

Hasil nilai koefisien determinasi total adalah sebesar 0,432 yang artinya bahwa sebesar 43,2% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh reward, punishment dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

Uji f**Tabel 10 Hasil Uji F Substruktural 1****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.298	2	.149	2.638	.088 ^b
	Residual	1.694	30	.056		
	Total	1.992	32			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Tabel 11 Hasil Uji F Substruktural 2**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.571	3	.857	8.867	.000 ^b
	Residual	2.802	29	.097		
	Total	5.373	32			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

$F_{tabel} = Df1 : 4 - 1 = 3$ $Df2 : 33 - 4 = 29$ $\alpha = 5\%$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,93

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai model struktur 1 yaitu F_{hitung} (2,638 < 2,93) F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment pada substruktural 1 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi. Sedangkan nilai pada substruktural 2 yaitu F_{hitung} (8,867 > 2,93)

Ftabel dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$ yang dimana itu artinya, variabel reward, punishment dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t Substruktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.714	.629		4.313	.000
1 Reward	.122	.099	.208	1.235	.226
Punishment	.231	.121	.321	1.906	.066

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 13 Hasil Uji t Substruktural II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.959	1.048		-.915	.368
1 Reward	.098	.133	.102	.739	.466
Punishment	.394	.168	.334	2.349	.026
Motivasi Kerja	.787	.239	.479	3.296	.003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa variable Reward (X1) memiliki nilai signifikansi $0,466$ sedangkan variable Punishment (X2) memiliki nilai signifikansi $0,026$ dan Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003$. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Reward yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,466 > 0,05$ sedangkan variable Punishment dan Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar $0,026 < 0,05$ dan $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja tidak dipengaruhi oleh Reward namun dipengaruhi oleh Punishment dan Motivasi Kerja.

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variable mediasi yaitu motivasi kerja. Menurut Ghazali (2013) suatu variable disebut intervening jika variable tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variable independent dan variable dependen. Pengujian

hipotesis melalui mediasi dapat dilakukan dengan uji sobel. Dasar pengambilan keputusan pada uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan ada pengaruh mediasi. Adapun rumus uji sobel adalah:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : Jalur variable independent (X) dengan variable intervening (Z)

b : Jalur variable intervening (Z) dengan variable dependen (Y)

Sa : Standar error koefisien a

Sb : Standar error koefisien b

Adapun perolehan hasil uji sobel pengaruh X1 terhadap Y melalui Z adalah sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} = 0,086$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{Ab}{Sab} = 1,152$$

Berdasarkan hasil pengujian dengan sobel test diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung pada hubungan antara variable reward terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 1,152. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yakni 2,045 sehingga dapat disimpulkan bahwa reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja.

Selanjutnya perolehan hasil uji sobel pengaruh X2 terhadap Y melalui Z adalah sebagai

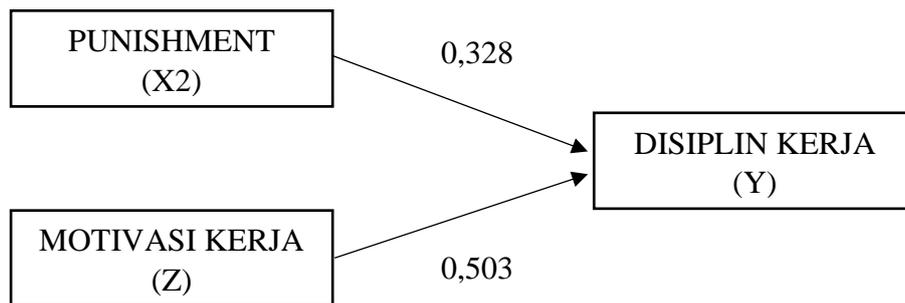
$$\text{berikut : } Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} = 0,11$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{Ab}{Sab} = 1,397$$

Berdasarkan hasil pengujian dengan sobel test diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-value pada hubungan antara variable Punishment (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 1,397. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-value lebih kecil dari t-tabel yakni 2,045 sehingga dapat disimpulkan bahwa Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja.

Model Trimming



Gambar 3 Model Analisis Jalur Setelah Trimming

Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Pada gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa variabel yang koefisien jalurnya signifikan adalah variabel Punishment (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y), dan variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y) sehingga menghasilkan model analisis jalur setelah trimming pada gambar 3 diatas.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah.
2. Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah.
4. Reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah.
5. Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah.
6. Reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening
7. Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, data yang telah didapatkan tidak mampu membuktikan secara sepenuhnya bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sehingga kedepannya masih diperlukan kajian yang mendalam mengenai variabel-variabel tersebut.

Saran Penelitian

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mencari data, jumlah responden dan informasi yang lebih banyak serta menggunakan alat ukur serta variabel yang lebih luas dan mendalam agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Wahyuningrum, S. N., Sudarsono, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov)*, 6(2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 4)*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: YKPN.
- Indah, P. P. A., Putu, I. R., & Nyoman, D. A. (2019). Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja trainee di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1).
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.