

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

RIANA DEWI KARTIKA¹; NYOMAN CHANDRIKA NANDA²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma
Jln. Yudistira No. 11 Telp. (0362) 22950 Fax. (0362) 22950
E-mail : rianakartika683@gmail.com (Koresponding)

Submit: 31 January 2024

Review: 5 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This study aims to determine the Influence of Work Ability, Work Discipline and Reward Giving on Employee Performance at the Regional Financial and Revenue Management Agency of Buleleng Regency. The population of employees of the Buleleng Regency Regional Financial and Revenue Management Agency is 338 employees and the number of samples in this study is 77 people calculated by the slovin formula. The data analysis techniques used in this study are validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and t-test using the SPSS version 18 application for windows. The results of this study show that work ability affects the performance of employees at the Regional Financial and Revenue Management Agency of Buleleng Regency by 0.179. The results of hypothesis testing with the T-Test test found that the $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($5,155 > 1,668$). This shows that work ability has a positive and significant effect on employee performance seen from a significant level of $0.000 < 0.05$. Work discipline affects the performance of employees at the Buleleng Regency Regional Financial and Revenue Management Agency by 0.190. The results of hypothesis testing with the T- Test test found that the $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($5,339 > 1,668$). This shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance seen from a significant level of $0.000 < 0.05$. The provision of rewards affects the performance of employees at the Regional Financial and Revenue Management Agency of Buleleng Regency by 0.118. The results of hypothesis testing with the T-Test test found that the $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($2,592 > 1,668$). This shows that the provision of rewards has a positive and significant effect on employee performance seen from a significant level of $0.012 < 0.05$

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

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama bagi instansi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif sebagai aktifitas dalam instansi. Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang tidak terlepas dalam sebuah instansi maupun organisasi. Ketika Sumber Daya Manusia dapat dikelola dengan baik dan tepat maka kinerja dari SDM tersebut akan menjadi lebih maksimal yang berujung pada pencapaian tujuan atau target instansi yang sudah ditetapkan. Apabila instansi dapat mengelola kinerja pegawainya dengan baik dan tepat, maka pegawai tersebut akan membawa keuntungan tersendiri untuk instansi itu. Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Keberadaan manajemen sumber manusia sangat penting bagi instansi/organisasi dalam mengatur, mengelola, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategi dalam instansi. Pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan instansi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021), Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu pengolahan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengolahan tersebut

dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan instansi dan pengembangan individu pegawai.

Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh pegawai pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja (Latiep dkk, 2022). Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh instansi karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua Sumber Daya Manusia instansi yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Kemampuan Sumber Daya Manusia memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan instansi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai.

Kemampuan Sumber Daya Manusia memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan instansi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Pratiwi et al., 2022). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja instansi diukur setiap tahun dan dievaluasi pada akhir tahun. Pada beberapa instansi yang melakukan pelayanan sangatlah menjadi sorotan dalam hal penilaian kinerja. Dimana standar pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan instansi tersebut. Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam mengukur pajak yang harus dibayarkan kepada pemerintah.

Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Setiap organisasi atau instansi di antaranya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupateng Buleleng harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai yang bekerja, jika kurangnya kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tidak adanya efisiensi waktu dalam bekerja tidak akan tercapainya hasil yang maksimal. Permasalahan yang saya temui yaitu kurangnya penguasaan digital dalam pelayanan pembayaran pajak kepada masyarakat.

Berkurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas pegawai, serta berdampak negatif pada perusahaan tersebut. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan dapat melakukan banyak hal, salah satunya adalah menerapkan kedisiplinan, karena pegawai yang disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik. Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. (Raymond et al., 2023), Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai karena membantu pegawai mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja.

Disiplin terbentuk dari kebiasaan-kebiasan pegawai yang dilakukan setiap hari dalam organisasinya dan telah ditentukan melalui peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan oleh organisasi yang lebih tinggi atau peraturan-peraturan itu dikeluarkan melalui peraturan Presiden atau paraturan menteri. Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi,

sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Permasalahannya yaitu kurangnya kepatuhan/mentaati jam kerja. Setelah apel pagi usai, kebanyakan pegawai yang keluar untuk keperluan pribadi, untuk saat ini Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sedang melakukan giat untuk menerapkan disiplin seperti, jika dalam 1 bulan tidak hadir sebanyak 3 kali dalam apel pagi akan diberikan surat panggilan. Absen tidak sesuai dengan jam yang ditentukan. Berikut data absensi pegawai pada tahun 2021, 2022, 2023:

Tahun	Target (%)	Capaian (%)	Kesimpulan
2021	100	70	Kurang
2022	100	85	Cukup Baik
2023	100	95	Baik

Berdasarkan table 1 dapat dijelaskan bahwa kehadiran dari pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng mengalami penurunan secara signifikan di tahun 2021 sebanyak 70% dan penurunan yang tidak terlalu signifikan terjadi di tahun 2022 sebanyak 85%. Penyebab terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu kurangnya kemampuan kerja dan disiplin kerja dalam instansi sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman. Seorang pegawai yang memiliki kinerja baik secara umum dapat dilihat dengan ketercapaiannya target pekerjaan pegawai tersebut, yang diiringi dengan semangat untuk terus berkembang serta memiliki disiplin yang baik terhadap dirinya maupun pekerjaan yang dilakukannya.

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Kinerja pegawai merupakan cerminan kinerja organisasi, dimana organisasi mencapai tujuannya dengan hasil yang baik atau buruk tergantung dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dalam organisasi perlu diteliti secara menyeluruh agar memperoleh kinerja yang sempurna, baik dalam segi kuantitas ataupun kualitasnya.

Kesuksesan sebuah organisasi berdasarkan pada kinerja para pegawainya, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar rencana awal dari organisasi dapat terwujud. Pegawai dapat memberikan kinerja yang berkualitas berdasarkan pada kemampuan kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kemampuan kerja dan disiplin kerja yang baik untuk membantu pegawai mencapai kinerja yang efektif dalam organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain seperti Reward atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian reward kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. (Sembiring et al., 2021) Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Reward adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Instansi memberikan Reward sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Selain suatu motivasi, reward juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai. Dalam mencapai kualitas kinerja pegawai yang baik, maka akan ada beberapa hal yang mungkin berpengaruh dalam organisasi tersebut. Hal tersebut diantaranya dengan adanya pemberian reward terhadap pegawai perusahaan agar kinerja mereka semakin hari akan semakin membaik. Pemberian reward bisa berupa sertifikat, kain endek dan sebagainya. Pemberian reward harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada pegawainya. Perusahaan tidak bisa memberikan reward hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian reward yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara pegawai sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai PNS dan Pegawai Kontrak.

HASIL

Hasil dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Corrected Item Total Correlatian	r-Tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja			
KK1	0,672	0.224	Valid
KK2	0,722	0.224	Valid
KK3	0,364	0.224	Valid
Disiplin Kerja			
DK1	0,499	0.224	Valid
DK2	0,521	0.224	Valid
DK3	0,449	0.224	Valid
DK4	0,307	0.224	Valid
Pemberian Reward			
PR1	0,582	0.224	Valid
PR2	0,647	0.224	Valid
PR3	0,406	0.224	Valid
PR4	0,424	0.224	Valid
Kinerja Pegawai			
KP1	0,706	0.224	Valid
KP2	0,622	0.224	Valid
KP3	0,599	0.224	Valid
KP4	0,454	0.224	Valid
KP5	0,414	0.224	Valid

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,224 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka Corrected Item-Total Correlation menunjukkan nilai lebih besar dari 0,224 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Instrume Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,762	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,659	0,60	Reliable
Pemberian Reward	0,717	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,781	0,60	Reliable

Kemampuan Kerja	0,762	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,659	0,60	Reliable
Pemberian Reward	0,717	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,781	0,60	Reliable

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	77
Normal Parameters ^{ab} Mean	,0000000
Std. Deviation	,38389343
Most Extreme Absolute	,147
Differences Positive	,103
Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z	1,292
Asymp. Sig. (2-tailed)	,071

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai sebesar 0,637 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

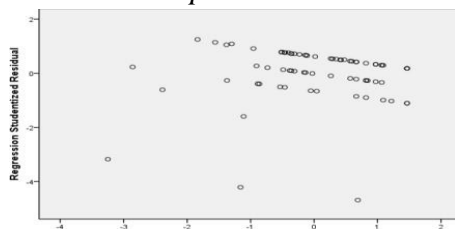
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Kerja	0,926	1,080
Disiplin Kerja	0,951	1,051
Pemberian Reward	0,922	1,085

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi

tidak terdapat *multikolonieritas*.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik *Scatterplot*



Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15,883	1,136	
KK	0,179	0,035	0,440
DK	0,190	0,036	0,449
PR	0,118	0,045	0,222

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KP = 15,883 + 0,179 + 0,190 + 0,118$$

$$KP = 15,883 + 0,179 (\text{Kemampuan Kerja}) + 0,190 (\text{Disiplin Kerja}) + 0,118 (\text{Pemberian Reward})$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 15,883, ini berarti bahwa, apabila kemampuan kerja, disiplin kerja, pemberian reward bersifat konstan maka peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 15,883.
2. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kemampuan kerja sebesar 0,179 dan bertanda positif yang berarti bahwa, apabila terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar

satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,179.

3. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,190 dan bertanda positif yang berarti bahwa, apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,190.
4. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel pemberian reward sebesar 0,118 dan bertanda positif yang berarti bahwa, apabila terjadi peningkatan pemberian reward sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,118.

Tabel 7 Hasil Uji T-Test

Model	T	Sig.
1 (Constant)	13,985	0,000
Kemampuan Kerja	5,155	0,000
Disiplin Kerja	5,339	0,000
Pemberian Reward	2,592	0,012

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 5,155, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,339, dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel pemberian reward adalah 2,592. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) = n – k = 75 adalah 1,668

Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung > t-tabel (5,155 > 1,668) dengan nilai probability (α = 5%) = 0,000 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan semakin baik kemampuan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (diterima). Selanjutnya nilai t-hitung > t-

tabel (5,339 > 1,668) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan semakin disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (diterima). Dan nilai t-hitung > t-tabel (2,592 > 1,668) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,012 < 0,05 artinya hipotesis yang menyatakan semakin adil pemberian reward maka semakin meningkat kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng (diterima).

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.488	.47726

Berdasarkan tabel 8 olahan data menunjukkan bahwa diketahui besarnya nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,508 dari pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, pemberian reward terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 50,8%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sebesar 0,179 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa t-hitung > t-tabel (5,155 > 1,668). Ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000, ini menandakan bahwa kemampuan kerja yang dilakukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sudah sangat baik dibuktikan dengan hasil penelitian, dapat diartikan kemampuan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian diatas didukung oleh (Zubaidi & Chamariyah, 2023), mengemukakan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hasil

kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang terdiri atas pengetahuan (knowledge) berupa : pendidikan, pengalaman, pelatihan dan keterampilan. (skill) berupa : kecakapan dan kepribadian. Begitu pentingnya peran kemampuan kerja dalam mengembangkan organisasi serta sebagai alat dalam pencapaian tujuan yang dirumuskan perusahaan sehingga manajemen senantiasa berupaya melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan manajerial sumber daya manusia yang dimiliki.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Pradhanawati et al., 2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sering Mengikuti bintek untuk pegawai yang ditugaskan, mengadakan atau mengikuti sosialisasi masalah Peraturan Daerah (PerDa), Peraturan Gubernur (PerGub), keputusan menteri dan sebagainya. Mengikuti rapat – rapat koordinasi. Kegiatan diatas dapat juga meningkatkan keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), pengalaman kerja (work experince).

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sebesar 0,190 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa t-hitung > t-tabel (5,339 > 1,668), ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000, ini menandakan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sudah sangat baik dibuktikan dengan hasil penelitian, dapat diartikan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri

pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasil penelitian diatas didukung oleh (Yusnandar et al., 2020) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Lobubun, 2021) yang menyatakan bahwa didiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng menerapkan kedisiplinan yaitu dengan cara, tidak mengikuti apel pagi sebanyak 3 kali dalam sebulan akan diberikan sanksi berupa teguran lisan. Dan yang tidak mengikuti apel sebanyak 4 – 15 kali dalam sebulan akan diberikan surat peringatan berupa SP. Hal tersebut dapat meningkatkan Frekuensi, tingkat kewaspadaan, ketaatan kepada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pemberian reward terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sebesar 0,118 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,592 > 1,668$). Ini menunjukkan bahwa pemberian reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,012 ini menandakan bahwa pemberian reward yang dilakukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sudah sangat baik dibuktikan dengan hasil penelitian, dapat diartikan pemberian reward sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Reward atau hadiah yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik Hasil penelitian diatas didukung oleh (Sumartini et al., 2021). Sistem ini dapat membangun motivasi kerja pegawai dalam melakukan setiap tanggung jawabnya dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Aini & Frianto, 2020)

Hasil penelitian menunjukkan pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng melalui pemberian reward yaitu dengan memberi reward berupa pin, sertifikat, dan kain endek untuk pegawai yang teladan. Hal tersebut dapat meningkatkan gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social.

SIMPULAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng serta meperhatikan hasil analisis pada Bab V, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan

- PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31065>
- Latiep dkk. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Lobubun, M. (2021). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura *JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura. Ekonomi Dan Bisnis*, 12, 110–119.
- Pradhanawati, A., Wijayanto, A., Sos, S., & Si, M. (2020). KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Operator PT . Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1(7), 1–7.
- Pratiwi, N. putu C., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modinding. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 789.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40407>
- Raymond, Siregar, D. L., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 1–92.
- Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2022). Fadilla STEBIS IGM Palembang Prodi Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Sembiring, M., Sitepu, I. U., & Hutasoit, P. Y. (2021). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Fajar Baru Sukses Kabanjahe. *Jurnal Agroteknosains*, 5(2), 14.
<https://doi.org/10.36764/ja.v5i2.620>
- Sumartini, N. K. S., Astrama, I. M., & Yoga, G. A. D. M. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Angsa Sedanayoga Di Gianyar I Made Astrama (2) Gede Agus Dian Maha Yoga (3) (1)(2)(3). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1057.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Zubaidi, Z., & Chamariyah, C. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sampang Dengan Kemampuan Manajerial Sebagai Variabel Mediasi. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(1), 93–100.
<https://doi.org/10.37504/map.v6i1.509>