

Pengaruh Stres Kerja, *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pemalang

Manajemen

Mohamad Irfan Fathoni¹⁾, Agnes Dwita Susilowati²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

*Email: fathoniirfan4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang, mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang, mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang, mengetahui pengaruh stres kerja, *reward*, *punishment*, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi sebanyak 44 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh atau biasa disebut dengan sampel sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,131 > 0,05$. 2) *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. 3) *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,280 > 0,05$. 4) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 5) Sedangkan stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: stres kerja, *reward*, *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja

PENDAHULUAN

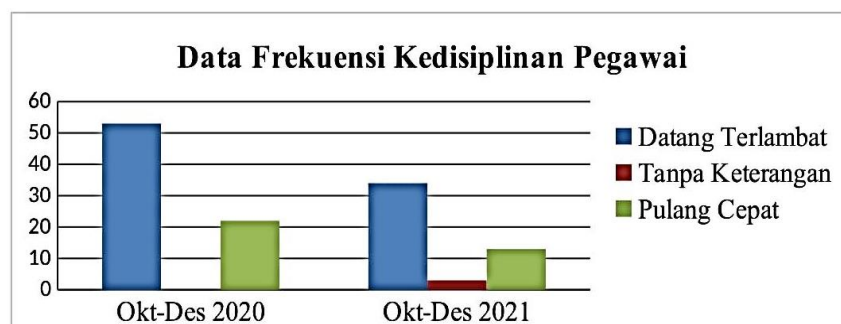
Manajemen sumber daya manusia adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan diri pada unsur manusia. Manusia didalam sebuah organisasi harus dapat dikelola dengan baik dikarenakan manusia merupakan aset terpenting didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah merupakan komponen pelaksana tugas untuk membantu masalah pemerintahan dibidang moneter dan sumber daya teritorial dewan serta tugas koordinasi dan hubungan dengan masing-masing

perangkat daerah lainnya. Dalam organisasi atau instansi pemerintahan, disiplin merupakan hal esensial yang seharusnya terus dijaga dan ditingkatkan agar pegawai terbiasa bekerja disiplin dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan oleh organisasi. Masalah kedisiplinan kerja yang terjadi di Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten pemalang perlu kita diperhatikan dalam hal disiplin kerja. Terlihat masih banyak pegawai yang datang terlambat, meninggalkan izin tanpa keterangan dan pulang cepat. Kondisi tersebut dapat kita lihat dalam daftar partisipasi pekerja pada tahun 2020 sampai 2021 pada bulan oktober hingga desember yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Data Frekuensi Kedisiplinan Pegawai

Keterangan	Tahun	Bulan			Jumlah
		Oktober	November	Desember	
Datang Terlambat	2020	16	15	22	53
Tanpa Keterangan		0	0	0	0
Pulang Cepat		10	3	9	22
Datang Terlambat	2021	17	17	0	34
Tanpa Keterangan		1	2	0	3
Pulang Cepat		4	8	1	13

Sumber: Data Pegawai BPKAD 2021



Gambar 1 Grafik Data Frekuensi Kedisiplinan Pegawai

Berdasarkan tabel dan grafik absensi diatas menunjukkan bahwa fenomena dari data tersebut dapat kita lihat bahwa salah satu masalah yang sering muncul dikantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang salah satunya yaitu masalah kurangnya kedisiplinan pegawai yang sering datang terlambat terutama pada saat jam setelah istirahat sehingga membuat waktu masuk kembali molor, kurangnya pemantauan jam kerja, pelaksanaan tugas yang terkadang tidak tepat waktu, kendala di jalan, dan alasan lainnya yang dapat menyebabkan keterlambatan kerja, sementara hal lain adalah jam pulang pegawai yang tidak tepat waktu dikarenakan adanya kepentingan lain yang masih dalam kondisi jam kerja kantor, dan masih adanya kemangkiran kerja atau alfa.

Selain disiplin kerja terdapat hal atau faktor lain yang dapat menjadi pengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh pegawai yaitu tingkat stres kerja. Tatkala banyaknya pekerjaan yang diiringi waktu deadline yang rapat serta adanya hubungan kerja yang berurusan dengan keuangan, maka pegawai dapat merasakan lelah, pusing, dan stres dikarenakan pengaruh dari pekerjaan yang mengharuskan untuk diselesaikan dengan secepatnya, ketelitian, & kecermatan yang tinggi. Bagi pegawai stres adalah hal yang wajar pasti dirasakan pegawai tatkala mendapat pekerjaan yang menumpuk atau beban kerja dan dipengaruhi adanya desakan waktu. Stres merupakan keadaan yang menimbulkan adanya reaksi pada seseorang sebagai suatu harapan, hambatan, maupun desakan yang mengharuskan dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dan diinginkan oleh pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Untuk membuat kinerja yang maksimal, pegawai dapat diberikan suatu kebutuhan yang akan menjadikan motivasi bagi mereka untuk menambah semangat dalam bekerja. Perilaku seseorang dalam suatu kelompok tidak dapat diprediksi dikarenakan perilaku dapat keluar dari beberapa kebutuhan individu yang berbeda, tingkat kenaikan maupun penurunan proses produksi suatu badan usaha atau lembaga aktivis sangatlah kita ketahui bagaimana mereka dalam menjalankan tugas yang diperoleh dalam organisasi. Maka suatu organisasi harus dapat memenuhi tingkat kebutuhan mereka agar bergairah dan terus bereksistensi sehingga dapat memenuhi harapan suatu organisasi. Bentuk memberikan motivasi sebagai motif kerja yang diberikan kepada pegawai yaitu dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* dan *punishment* menjadi suatu dorongan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja pegawai agar lebih produktif dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. *Reward* adalah pemberian balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas hasil yang telah dicapai untuk organisasi. Pemberian *reward* dapat menjadi bentuk motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, maksimal, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain *reward* yang diberikan kepada pegawai, organisasi juga memberikan *punishment* (sanksi/teguran) kepada pegawai bagi yang melakukan kesalahan. *Punishment* merupakan imbalan kepada pegawai yang bertindak tidak sesuai aturan yang berlaku. Pemberian *punishment* diharapkan dapat mencegah pegawai agar tidak melakukan kesalahan kembali. *Reward* dan *punishment* harus berjalan bersama-sama dikarenakan akan berdampak pada kinerja pegawai yaitu kenaikan pangkat atau jabatan dan promosi. Jika hak *reward* sebagai suatu perangsang maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Jika semakin tinggi *reward* yang diberikan maka semakin baik pula

kinerja pegawai, karena otomatis pegawai semakin semangat dalam menyelesaikan pekerjaan begitu juga sebaliknya jika *reward* yang diberikan terlalu rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah karena tidak ada yang memotivasi diri pegawai untuk bekerja dengan semangat. Sedangkan jika semakin tinggi *punishment* maka akan menimbulkan pada penurunan kinerja pegawai dikarenakan merasa terkekang padahal ia telah bekerja sesuai aturan yang ditentukan. Berdasarkan hubungan antara *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang
- H₂: Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang
- H₃: Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang
- H₄: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang
- H₅: Terdapat pengaruh stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang

METODE PENELITIAN

Jenis riset ini memakai metode penelitian asosiatif yang dipakai sebagai langkah awal untuk menentukan judul penelitian diatas. Menurut Sugiyono, (2013:69) menjelaskan bahwa riset asosiatif yakni riset yang bermaksud untuk menjelaskan korelasi/hub antara dua variabel atau lebih. Dengan memakai pendekatan kuantitatif menggunakan rumus pengukuran dan perhitungan angka dan skala likert yang secara paling umum digunakan dalam riset berupa survei untuk menjawab pernyataan kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang yang berjumlah 44 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau biasa disebut dengan sampel sensus dikarenakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data. Pengumpulan data merupakan kegiatan yang mempunyai tujuan untuk mengumpulkan data yang berfungsi sangat penting dalam penelitian. Didalam penelitian ini menggunakan sumber data primer (kuisisioner, survei atau pengamatan dan wawancara) serta sumber data sekunder (arsip lembaga/instansi) dalam mengumpulkan data penelitian ini. Kuisisioner adalah membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden (pegawai) agar dijawab oleh responden tersebut, sedangkan teknik wawancara adalah peneliti berdiskusi langsung dengan seseorang yang mengetahui dan memahami informasi mengenai organisasi tersebut.

Uji instrumen dalam peneliitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas sedangkan teknik analisis data yang yang digunakan menggunakan methode sussesive interval, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis t, uji hipotesis f, dan koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum kita melanjutkan ke tahap hasil uji penelitan lebih lanjut, diperlukan menguji terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah item pernyataan yang telah disebar mempunyai hasil yang valid, cermat, reliabel dan relevan sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut layak untuk diuji ke tahap selanjutnya.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y didapatkan bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 37 item pernyataan dinyatakan valid karena jumlah r hitung lebih besar dari r tabel yakni sebesar 0,297.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y didapatkan bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 37 item pernyataan dinyatakan reliabel karena cronbach alpha diperoleh lebih besar dari batas reliabel yakni sebesar 0,70

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64127912
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,047
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output uji normalitas yang menggunakan rumus kolmogorov-smirnov diatas, didapatkan hasil nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diuji atau digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,752	6,690		2,205	,033		
	Stres Kerja	,145	,094	,201	1,543	,131	,819	1,220
	Reward	,596	,228	,391	2,619	,012	,624	1,602
	Punishment	-,336	,307	-,173	-1,095	,280	,559	1,789
	Disiplin Kerja	,451	,106	,530	4,254	,000	,895	1,117

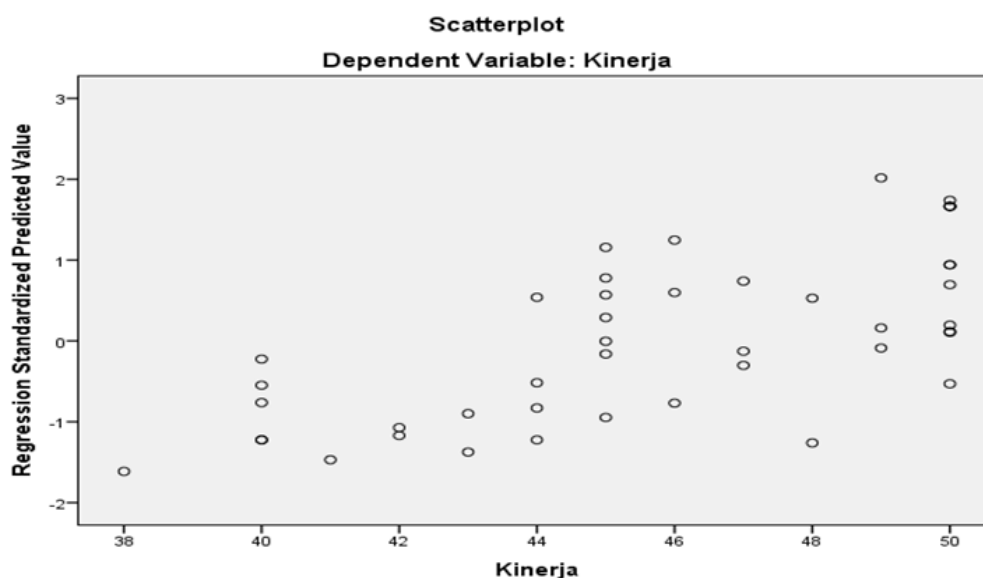
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* stres kerja 0,819, *reward* 0,624, *punishment* 0,559, dan disiplin kerja 0,895 semua $> 0,10$. Sementara nilai VIF stres kerja 1,220, *reward* 1,602, *punishment* 1,789, dan disiplin kerja

1,117 semua < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang teratur atau membentuk gelombang, melebar, menyempit, dan titik titik tidak dibawah angka 0 atau sumbu Y, tetapi diatas dan dibawah sumbu Y maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676 ^a	,457	,402	2,773	2,075
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward, Stres Kerja, Punishment					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan durbin watson mendapatkan hasil nilai sebesar 2,075. Apabila nilai d terletak diantara dU dan (4-dU) artinya tidak terjadi gejala autokorelasi. Nilai Durbin Watson pada tabel diatas sebesar 2,075 sedangkan nilai dU

sebesar 1,720 serta nilai 4-dU sebesar 2,280 maka $1,720 < 2,075 < 2,280$ artinya terletak diantara dU dan 4-dU maka menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,752	6,690		2,205	,033
	Stres Kerja	,145	,094	,201	1,543	,131
	Reward	,596	,228	,391	2,619	,012
	Punishment	-,336	,307	-,173	-1,095	,280
	Disiplin Kerja	,451	,106	,530	4,254	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi linier berganda diatas memperoleh hasil pengaruh masing masing variabel yang dapat di lihat pada kolom *Unstandartized Coefficient*. Nilai *constant* sebesar 14,752, koefisien beta variabel stres kerja sebesar 0,145, koefisien beta variabel *reward* sebesar 0,596, koefisien beta variabel *punishment* sebesar -0,336, dan koefisien beta variabel disiplin kerja sebesar 0,451, sehingga dapat dibuat dalam persamaan model regresi yaitu

$$Y = 14,752 + 0,145 X_1 + 0,596 X_2 - 0,336 X_3 + 0,451 X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Constanta* (a) = 14,752 ini menunjukkan nilai *constant* tersebut positif, dapat diartikan apabila stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja yang diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 14,752. Pengaruh tersebut dapat membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai agar lebih maksimal.
- Koefisien β_1 variabel Stres kerja = 0,145 menunjukkan arah positif yang artinya bahwa jika variabel stres kerja meningkat, maka menandakan bahwa kinerja pegawai meningkat sebesar 0,145
- Koefisien β_2 variabel *Reward* = 0,596 menunjukkan arah positif yang artinya bahwa jika variabel *reward* meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,596
- Koefisien β_3 variabel *Punishment* = -0,336 menunjukkan arah negatif yang artinya bahwa jika variabel *punishment* meningkat, maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,336. Secara logika bahwa pegawai tidak mau mendapat tindakan *punishment*/sanksi tersebut,

maka jika pegawai mendapat tindakan *punishment* bisa menurunkan semangat kerja. Tetapi juga sebagai teguran untuk tidak mengulangi kesalahannya kembali.

- e. Koefisien β_4 variabel Disiplin Kerja = 0,451 menunjukkan arah positif yang artinya bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,451

Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,752	6,690		2,205	,033
	Stres Kerja	,145	,094	,201	1,543	,131
	Reward	,596	,228	,391	2,619	,012
	Punishment	-,336	,307	-,173	-1,095	,280
	Disiplin Kerja	,451	,106	,530	4,254	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,543 dan t_{tabel} sebesar 2,021 maka t_{hitung} 1,543 < t_{tabel} 2,021 yang berarti bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dibuktikan dengan (0,131 > 0,05)

2. Variabel Reward

Variabel *reward* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,619 dan t_{tabel} sebesar 2,021 maka t_{hitung} 2,619 > t_{tabel} 2,021 yang berarti bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan (0,012 < 0,05)

3. Variabel Punishment

Variabel *punishment* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,095 dan t_{tabel} sebesar 2,021 maka t_{hitung} -1,095 < t_{tabel} 2,021 yang berarti bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan dibuktikan dengan (0,280 > 0,05)

4. Variabel Disiplin Kerja

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2, Juni 2022, p. 56-72

Variabel disiplin kerja (X_4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,254 dan t_{tabel} sebesar 2,021 maka $t_{hitung} 4,254 > t_{tabel} 2,021$ yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan ($0,000 < 0,05$)

Uji Statistik f (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,744	4	63,186	8,215	,000
	Residual	299,983	39	7,692		
	Total	552,727	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward, Stres Kerja, Punishment

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji f (simultan) diatas diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, maka jika nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai atau dapat dilihat dari hasil $F_{hitung} 8,215 > F_{tabel} 2,610$ artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,676 ^a	,457	,402	2,773	,457	8,215	4	39	,000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward, Stres Kerja, Punishment									
b. Dependent Variable: Kinerja									

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas bahwa pada tabel *model summary* terdapat hasil nilai *R Square* sebesar 0,457 atau 45,7% yang artinya bahwa hubungan antar

variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki kategori yang kuat dan berimplikasi bahwa stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan sisanya 54,3% diluar model penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa stres kerja diperoleh nilai t_{hitung} 1,543 dan t_{tabel} 2,021, maka dapat diartikan bahwa jika nilai t_{hitung} 1,543 < t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi diperoleh ($0,131 > 0,05$), artinya stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rahmadiyah (2019), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

Stres tidak selalu berdampak dalam hal yang negatif, tetapi ada juga stres yang dapat menjadikan semangat dalam bekerja yaitu stres eustres adalah stres yang dapat bersifat membangun, pertumbuhan kinerja, fleksibilitas, sehingga untuk dapat mencapai kinerja yang baik dapat dikatakan bahwa stres tersebut adalah hal yang wajar dirasakan tatkala ingin mendapatkan pencapaian kinerja yang baik, dan berprestasi. Keadaan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam bekerja memang terkadang merasakan adanya stres kerja, namun semua itu tidak bisa dikatakan bahwa stres selalu berpengaruh terhadap kinerja, tetapi dari masing-masing individu yang berbeda dalam menghadapi situasi kerja dan setiap pegawai bisa mengatasi tingkat stres kerja yang dialaminya secara profesional sehingga tidak mengganggu pada kinerjanya.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *reward* diperoleh nilai t_{hitung} 2,619 dan t_{tabel} 2,021, maka dapat diartikan bahwa jika nilai t_{hitung} 2,619 > t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi diperoleh ($0,012 < 0,05$), artinya *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Muzayyanah (2019). yang menunjukkan bahwa *Reward* Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun

Kinerja pegawai akan tetap baik jika selalu diberikan *reward* oleh organisasi, maka dengan cara itu pegawai dapat bekerja keras dan pencapaian target organisasi akan tercapai, sehingga pegawai akan termotivasi untuk lebih giat dan rajin dalam bekerja

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *punishment* diperoleh nilai t_{hitung} -1,095 dan t_{tabel} 2,021 maka dapat diartikan bahwa jika nilai t_{hitung} -1,095 < t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi diperoleh ($0,280 > 0,05$) artinya *punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Arlynsky (2019), yang menunjukkan bahwa *Punishment* Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cinemax Global Pasifik Medan

Setiap pegawai tidak menginginkan mendapat *punishment* karena memberi kesan yang negatif, apalagi sampai mendapat potongan gaji atau tunjangan kinerja (tunki) jika hal itu terjadi maka akan bisa menurunkan semangat dalam bekerja, sehingga dengan menggunakan cara lain yaitu diberikan teguran secara lisan pada saat pegawai datang terlambat masuk jam kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} 4,254 dan t_{tabel} 2,021, maka dapat diartikan bahwa jika nilai t_{hitung} 4,254 > t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi diperoleh ($0,000 < 0,05$), artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Madinati (2020), yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

Dengan adanya sikap kedisiplinan kerja dan kesadaran akan peraturan yang harus ditaati bagi setiap pegawai maka akan semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Dengan demikian pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai

Pengaruh Stres Kerja, *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang

Berdasarkan uji statistik F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil dari hipotesis uji F

nilai signifikansi F_{hitung} $0,000 < 0,05$, yang artinya hipotesis diterima, berarti bahwa variabel stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa terdapat hasil nilai *R Square* sebesar 0,457 atau 45,7% yang artinya bahwa hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki kategori yang kuat dan berimplikasi bahwa stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar model penelitian ini. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Rahmadiyah (2019), Muzayyanah (2019), Arlynsky (2019), dan Madinati (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang dipengaruhi oleh adanya variabel stres kerja, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja sudah dapat dilaksanakan dengan baik dan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat mempengaruhi pada tingkat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang semakin baik.

KESIMPULAN

1. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang
2. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang
3. *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang
5. Stres Kerja, *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang

SARAN

1. Kepada pegawai, diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya, untuk lebih rajin dan giat mengingat *reward* merupakan sebagai motivasi diri dalam bekerja dan hasil yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Kepada pimpinan, diharapkan dapat lebih meningkatkan pengawasan jam kerja pegawai, dikarenakan masih banyak pegawai yang terkadang santai santai masuk kembali pada jam setelah istirahat hal ini merupakan suatu bentuk kebiasaan yang buruk, yang harus kita minimalisir agar dapat mengurangi tingkat keterlambatan kerja dan menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Kepada pegawai, hal yang wajar dirasakan pada saat pekerjaan tersebut memang banyak, maka akan menimbulkan stres kerja dan membutuhkan konsentrasi yang tinggi untuk bekerja karena berkaitan dengan keuangan daerah, maka dari itu tingkat stres kerja seseorang berbeda beda dalam menghadapi situasi kerja, setiap pegawai bisa mengatasi stres kerja yang dialaminya secara profesional sehingga tidak mengganggu pada kinerjanya menghasilkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Kepada peneliti lainnya, diharapkan untuk mengkaji lebih dalam mengenai variabel stres kerja, *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan dapat menambahkan variabel lainnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih kuat dan signifikan misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amri. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. *Jemma*, Vol 2/2, 53-59. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/248>
- Arlynsky, A. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cinemax Global Pasifik Medan. *Skripsi*, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Fakultas Sosial Sains, Medan. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2868>
- Bangun, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 155-156. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/63>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: UNDIP.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kristanto, A. (2013). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Madinati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. *Skripsi*, Universitas Pancasakti Tegal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Kota Tegal. <http://repository.upstegal.ac.id/3330/>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Muzayyanah, Z. N. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. *Skripsi*, IAIN Ponorogo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ponorogo. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/8039/>
- Namora, I. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76-88. <http://jurnal.eka-prasetya.ac.id/index.php/MBEP/article/view/65>
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. IV/2, hal 4-14. <http://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/100>

- Nuraini, S. K. (2012). Pengaruh *Reward And Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun SEI Galuh. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/7997/>
- Purwanto, N. (1993). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remadja Karya.
- Putri, R. T. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Magelang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magelang. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/1971>
- Rahmadiyah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU. *Skripsi*, IAIN Padangsidempuan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Padangsidempuan. <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/id/eprint/4487>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soares, A., Nurpratiwi, R., & Makmur, M. (2015). Peranan Pemerintah Daerah Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 4(2), 231-236. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/102>

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2, Juni 2022, p. 56-72

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suwarno. (1985). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: UsahaBaru.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 76-91.
<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/1124>