

## **Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat**

Harun Arrasyid<sup>1</sup>, Hermanto<sup>2</sup>, Sri Wahyulina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mataram, Jl. Majapahit No.62, Gomong, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar  
harunarrasyid231@gmail.com

### *Abstract*

In an organization, employee discipline is crucial for carrying out work effectively, especially in determining the direction and goals of the organization. The purpose of this research is to directly examine the influence of sanctions on work motivation, the influence of work motivation on employee discipline, the influence of sanctions on work discipline, and the influence of sanctions on employee discipline in the Regional Government Agencies (OPD) in West Lombok Regency through work motivation. The research method used is quantitative research with a population of 712 civil servant employees from 10 OPD in West Lombok Regency, and a sample size of 100 civil servant employees using the Slovin formula and purposive sampling technique. The data analysis used is Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). The research results show significant direct effects between the imposition of sanctions and work motivation, work motivation and employee discipline, the imposition of sanctions and work discipline, and the imposition of sanctions on employee discipline in the OPD in West Lombok Regency through work motivation.

**Keywords:** Sanctions, Work Motivation, Work Discipline

### **Abstrak**

Dalam suatu organisasi, kedisiplinan pegawai sangat penting untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, terutama dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara langsung pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin pegawai, pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja, dan pengaruh sanksi terhadap disiplin pegawai di Instansi Pemerintah Daerah (OPD) di Kabupaten Lombok Barat melalui motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 712 PNS dari 10 OPD di Kabupaten Lombok Barat, dan besar sampel sebanyak 100 PNS dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan antara pengenaan sanksi dan motivasi kerja, motivasi kerja dan disiplin pegawai, pengenaan sanksi dan disiplin kerja, dan pengenaan sanksi terhadap disiplin pegawai di OPD Kabupaten Lombok Barat melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Sanksi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Copyright (c) 2023 Harun Arrasyid, Hermanto, Sri Wahyulina

✉ Corresponding author: Harun Arrasyid

Email Address: [harunarrasyid231@gmail.com](mailto:harunarrasyid231@gmail.com) (Jl. Majapahit, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar)

Received 23 August 2022, Accepted 28 August 2022, Published 30 August 2022

## **PENDAHULUAN**

Pada suatu organisasi, disiplin kerja pegawai memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan arah organisasi. (Hasibuan, 2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. (Robbins, 2021) mengelompokkan kriteria disiplin kerja menjadi tiga aspek, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Sanksi hukuman memiliki peranan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai dan memperbaiki perilaku indisipliner. Sanksi dianggap sebagai instrumen penting dalam mempertahankan disiplin kerja pegawai (Amin et al., 2019). Tujuan utama pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melanggar norma-norma institusi dengan tingkat

hukuman yang setimpal dan adil (Hasibuan, 2016). PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS menyebutkan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan dapat dikenai hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat. Pasal 5 PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS mengatur tentang hukuman disiplin yang dapat diberikan kepada PNS yang melanggar kewajiban dan larangan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. (Gibson et al., 1996) bahwa motivasi kerja juga dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai disiplin kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson et al, 1996; Alif et al, 2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (Nitisemito, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dibedakan menjadi faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar individu meliputi pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan (Martoyo, 2007; Hasibuan, 2016).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja. Namun, terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang menjadi gap teori, terutama terkait pengaruh sanksi hukuman dan motivasi kerja. Dalam penelitian sebelumnya, beberapa gap teori telah diidentifikasi. (Fatoni et al, 2016) menunjukkan bahwa sanksi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, secara parsial hanya variabel sanksi yang tidak berpengaruh secara signifikan. (Watimah et al., 2017) menemukan bahwa kepemimpinan dan sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja, sementara pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan. (Fajar et al., 2018) menemukan bahwa pemberian penghargaan dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang menjadi gap teori, terutama terkait pengaruh sanksi hukuman dan motivasi kerja. Penelitian ini akan fokus pada pengaruh pemberian sanksi hukuman terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat. Observasi awal menunjukkan bahwa pemberian sanksi belum terlaksana secara tegas dan motivasi kerja pegawai cenderung rendah. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengembangkan konsep tersebut dengan mempertimbangkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu yang relevan. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis terhadap pengaruh sanksi hukuman terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang lebih baik untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dan motivasi kerja di OPD Kabupaten Lombok Barat.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan

dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan eksplanatif yang memungkinkan untuk mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data melalui angket. Angket yang disusun oleh peneliti berisi sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk merefleksikan persepsi responden terhadap berbagai aspek variabel penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat. Data yang terkumpul akan dianalisis secara statistik untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan meliputi teknik deskriptif untuk menganalisis karakteristik responden dan variabel penelitian, serta teknik koefisien jalur atau analisis jalur dengan bantuan program SmartPLS untuk menguji hubungan kausal antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian sanksi hukuman.

Populasi pada penelitian ini adalah beberapa dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lombok Barat yaitu pada Sekretariat Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas Pemadam Kebakaran, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Ketahanan Pangan, Badan Perencanaan Pembangunan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah dengan jumlah populasi sebanyak 712 orang Pegawai Negeri Sipil. *Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling.* Sampel didasarkan pada kriteria-kriteria yang dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti dengan sampel ditentukan berkisar 88 orang atau 100 orang yang dibulatkan dan digenapkan menjadi 100 orang Pegawai Negeri Sipil.

Karakteristik usia responden di klasifikasikan menjadi dua bagian yaitu pada usia 21 sampai 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Kategori umur 21 sampai 30 tahun sebanyak 48 responden dan kategori umur lebih dari 30 tahun sebanyak 52 orang dari jumlah sampel sebanyak 100 orang. Karakteristik masa 24 orang diantaranya memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 76 orang diantaranya memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, hal ini menunjukkan adanya jumlah responden yang sudah lama bekerja sebagai pegawai negeri sipil pada Organisasi Perangkat Daerah Lombok Barat. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yakni tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang, tingkat pendidikan DIII sebanyak 25 orang, dan tingkat pendidikan S 1 dan S 2 sebanyak 58 orang dan 12 orang.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Barat Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Nomor 9 Tahun 2008, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2009 Tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Barat Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Barat Tahun 2009 Nomor 8). Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah suatu unit kerja yang dibentuk pemerintah daerah yang bertugas dalam menyelenggarakan urusan rumah tangga pemerintah daerah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Perangkat daerah dibentuk sesuai dengan urusan-urusan pemerintah yang menjadi kewenangan

daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah.

### **Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Inner model testing adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dideskripsikan dalam kerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian model struktural (inner model) adalah sebagai berikut:

R-Square Value Testing Looking at the R-square value which is the goodness-fit test of the model.

Tabel 1. R Square

No.	Variabel	R Square
1.	(Y1)	0,864
2.	(Y2)	0,845

Sumber: Data primer diolah, 2021

Motivasi Kerja (Y1) mempunyai *R Square* sebesar 0,864 berarti variabel X mampu menjelaskan variasi dari Variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 86,4% di mana sisanya yaitu sebesar 13,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Chin, (1998) nilai R Square 0,67; 0,33; 0,19 menunjukkan model kuat; moderate; dan lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa model R Square Y1 atau Variabel Motivasi Kerja adalah model struktural kuat (model kuat). Pada variabel Disiplin Kerja (Y2) mempunyai *R Square* sebesar 0,845 berarti Motivasi Kerja (Y1) mampu menjelaskan varians Disiplin Kerja (Y2) sebesar 84,5% dimana sisanya yaitu sebesar 15,5% dijelaskan oleh faktor lain. Menurut Hair, et.al, (2011) nilai R Square 0,75; 0,50; 0,25 menunjukkan model kuat; moderate; dan lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa model R Square Y2 atau Disiplin Kerja adalah model struktural Kuat (model Kuat).

### **Hasil Uji Goodness of Fit Model**

Teknik ini dapat merepresentasi *synthesis* dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed variabel* dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.  $Q^2$  dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_n^2)$$

Keterangan:

$$Q^2 = Q \text{ Square (predictive relevance)}$$

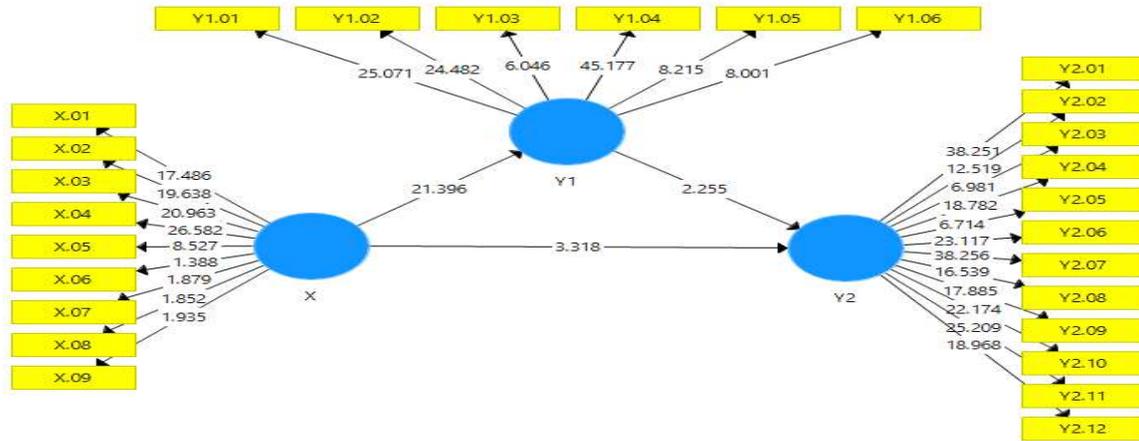
$$R^2 = \text{Koefisien determinasi}$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,864) (1 - 0,845)$$

$$Q^2 = 1 - 0,14 \times 0,16 = 0,0224$$

$$Q^2 = 0,98$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka didapatkan hasil sebesar 0,98. Hasil ini menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive-relevance* kuat karena nilai yang dihasilkan  $> 0$  dengan keterangan *predictive-relevance* kuat. (Hair.et.al., 2011) menjelaskan bahwa standar nilai 0,02 adalah lemah; standar nilai 0,15 adalah moderate/sedang; standar nilai 0,35 adalah kuat.



Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada output *Smart PLS* dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Pengaruh Antar Variabel	t Statistik	weight significance	P Values	Sig 5%	Ket
(X -> Y1)	21,396	>1,96	0,000	<0,05	Sig
(X -> Y2)	3,318	<1,96	0,001	>0,05	Sig
(Y1 -> Y2)	2,255	>1,96	0,025	<0,05	Sig
(X -> Y1->Y2)	Koefisien = 0,870 T statistik = 17,092 P Value = 0,000				

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien jalur Pemberian Sanksi ke Motivasi Kerja sebesar 21,396 dengan nilai Pvalue = 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian sanksi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karena syarat nilai signifikan kurang dari 5%. Menurut Hair, et.al (2011) nilai signifikansi level 5% harus memenuhi t-value 1,96.
2. Koefisien jalur Motivasi Kerja ke Disiplin Kerja sebesar 2,255 dengan nilai Pvalue = 0,025 atau < 0,05. Hal ini menunjukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Koefisien jalur pemberian sanksi ke disiplin kerja sebesar 3,318 dengan nilai P-value = 0,001 atau < 0,05. jadi dapat dinyatakan bahwa variabel pemberian sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Koefisien jalur pemberian sanksi ke disiplin kerja melalui motivasi kerja sebesar 0,870 dengan t statistik 17,092 dengan nilai pvalue = 0,000 atau < 0,05. jadi dapat dinyatakan bahwa variabel pemberian sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja

***Pengaruh pemberian sanksi terhadap motivasi kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lombok Barat***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung pemberian sanksi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Lombok Barat.

Dalam penelitian ini pemberian sanksi pegawai berupa peringatan tegas, jika ada yang melanggar pimpinan segera memberikan tindakan tegas pada pegawai yang melanggar serta aturan berlaku tidak membedakan pegawai dengan pegawai yang lain ketika ada yang melanggar maka akan di berikan sanksi hukuman sesuai pelanggaran yang dilakukan. Jadi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat telah memberikan sanksi secara tepat dan bijak sehingga bisa merangsang bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa pemberian sanksi yang diterapkan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat sudah mencapai kategori sangat tegas, artinya pemberian sanksi pada pegawai tersebut dianggap sudah cukup baik bagi sebagian besar pegawai sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Pemberian sanksi yang diterapkan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat mulai dari sanksi yang sifatnya preventif (bersifat mencegah) hingga sanksi represif (penindakan setelah terjadi pelanggaran) dari hukuman paling ringan hingga paling berat. Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat sudah memiliki tata tertib serta larangan yang sudah disampaikan kepada pegawai sejak awal mereka bekerja sebagai aparatur negara. Hal itu merupakan wujud upaya preventif dari Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat untuk mencegah terjadinya kelalaian dan diharapkan agar pegawai bisa lebih termotivasi untuk menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.

Good dan Grophy seorang ahli psikologi sebagaimana yang dikutip oleh Arikunto (1993) mengenai hukuman menyatakan bahwa: (1) dengan diberikannya hukuman kepada subjek yang melakukan kesalahan tindakan akan menyebabkan hubungan rangsang-reaksi antara tindakan salah dengan hukuman menjadi renggang; (2) jika subjek mendapat hukuman tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang menyebabkan timbulnya hukuman semula; (3) jika individu mendapat hukuman maka akan terjadi perubahan dalam sistem motivasi tersebut dalam diri individu.

*Punishment* yang diberikan umumnya memiliki tujuan baik agar para karyawan yang lalai dalam bekerja akan sadar dengan kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah. *Punishment* diharapkan akan mengarahkan/mendidik karyawan kepada perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja (Sari, 2014). Pendapat tersebut didukung oleh hasil kajian empiris (Pratama, et.al., 2017; Wirawan & Afani, 2018; Kentjana & Nainggolan, 2018)) yang membuktikan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### ***Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lombok Barat***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Lombok Barat. Motivasi kerja pegawai yang dirasakan sangat tinggi oleh pegawai yaitu adanya motivasi ekstrinsik yakni kenyamanan dalam lingkungan kerja, adanya penghargaan atas prestasi yang didapat oleh pegawai serta adanya system keamanan yang memadai dilingkungan kerja. Jadi hal ini pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Pada jawaban

responden di variabel disiplin kerja memberikan jawaban sangat setuju bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan pula kedisiplinan pegawai dilingkungan kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Jadi motivasi kerja pegawai dalam organisasi perangkat daerah kabupaten Lombok barat mampu memberikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja para pegawainya agar menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni, et.al., 2016; Alif, et.al., 2019; Pratama & Nurbudiawati, 2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun salah satu faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut (Martoyo, 2007) yaitu Motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh motivasi agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi (Martoyo, 2007).

#### ***Pengaruh pemberian sanksi terhadap disiplin kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lombok Barat***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung pada pemberian sanksi terhadap disiplin kerja. Pada penelitian ini *pemberian* sanksi dilakukan oleh atasan langsung sebagai pengambil kebijakan dan adanya sanksi aturan yang berlaku pada Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan pejabat pemerintah dengan aturan disiplin kerja pegawai negeri sipil yang di atur oleh Pasal 5 PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS disebutkan bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan terhadap kewajiban dan larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dapat dijatuhi hukuman disiplin yang terdiri dari hukuman disiplin ringan; hukuman disiplin sedang; dan hukuman disiplin berat.

Pemberian sanksi pada pegawai di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat sudah sangat tegas dalam meningkatkan disiplin pegawai dilingkungan tersebut. Sanksi yang diberikan berupa sanksi peringatan yakni dengan memberikan peringatan sebelum pemberian sanksi hukuman kepada pegawai yang melanggar serta memberikan peringatan berupa teguran lisan kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin kerja. Selain itu, pimpinan tidak membedakan pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin kerja pada dan segera bertindak tegas kepada pegawai yang akan melanggar aturan disiplin kerja.

Jadi pada penelitian ini pemberian sanksi yang tegas dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat, dimana semakin tegas sanksi

yang diterapkan dapat berjalan maksimal, maka akan meningkatkan disiplin kerja yang ada dilingkungan kerja Organisasi Perangkat Daerah Lombok Barat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teorinya (Hasibuan, 2009) bahwa salah faktor yang *mempengaruhi* kedisiplinan adalah sanksi hukuman. Selanjutnya penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian Fatoni, et.al. 2016 dan Watimah, et.al. 2017, bahwa sanksi (*punishment*) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pada dasarnya *tujuan* pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi (Mangkunegara, 2000). Jika sanksi hukum tidak ditegakkan maka instansi tidak dapat berdiri dengan maksimal. Disiplin juga berasal dari setiap pegawai, baik disiplin dari atasannya atau pun bawahannya. Keduanya harus saling mendukung dalam menegakkan sanksi hukum yang telah dibuat (Watimah, et.al, 2017:202).

### ***Pengaruh pemberian sanksi terhadap disiplin kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lombok Barat melalui motivasi kerja***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh secara signifikan diantar pemberian sanksi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dalam hal ini dengan melalui motivasi kerja maka pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat lebih meningkatkan kedisiplinan. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada diri pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat.

Terlihat tanggapan responden pada variabel motivasi kerja yaitu memberikan tanggapan dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Motivasi kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat ditunjukkan dengan adanya usaha dalam diri pegawai dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik dari rekan kerja dan merasa menikmati beban dan tanggungjawab yang *lebih* besar dari yang dilakukan saat ini. Hal ini merupakan motivasi intrinsik pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Sedangkan hal lain yang berupa motivasi ekstrinsik pegawai menunjukkan adanya rasa nyaman dalam lingkungan kerja serta semangat dalam bekerja karena apa yang menjadi prestasi kerja akan diberi penghargaan oleh organisasi dengan adil.

Hasibuan (2010) bahwa Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara *kedisiplinan* karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang telah dibuat, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

## **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara pemberian sanksi terhadap motivasi kerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pegawai dihadapkan pada konsekuensi positif dalam bentuk sanksi, hal itu mempengaruhi motivasi kerja mereka. Pemberian sanksi yang adil dan konsisten dapat memicu respons emosional pada pegawai. Hal ini dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Pada penelitian ini terlihat motivasi kerja pegawai sangat tinggi dan begitu juga terlihat pada disiplin kerja pegawai. Artinya Jika motivasi kerja pegawai sangat tinggi, maka akan meningkatkan pula disiplin kerja, dimana pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara pemberian sanksi hukuman dengan disiplin kerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Sanksi hukuman berperan penting bagi kedisiplinan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Dengan sanksi yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan di dalam organisasi. Dengan menerapkan sanksi hukuman ini maka sikap, perilaku pegawai yang kurang disiplin akan berkurang. Berat dan ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat.

## **REFERENSI**

- Amin, M., Sari, S. P., & Rachman, A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.31539/jka.v1i1.519>
- Alif A.F. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pemadam Kota Kendari. Vol.2.
- Alma, B. (2003). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa.Edisi 2. Bandung: ALFABETA
- Arikunto, S. 1993. Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi, Jakarta:PT.Rineka Cipta.
- Dharmiastruti, D., Murniati, N. A. N., Miyono, N., & Hidayat, A. (2022). Analisis Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Guru SMK Swasta di Kecamatan Taman Pemalang. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama*, 8(1), 65-84.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., dan Ahman, E., (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis - Vol 9 No 1: pp35-43*

- Fatoni, A., Sunaryo, H. dan Priyono, A.A., (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Upt Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *e-Jurnal Riset Manajemen*. 1(1).
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H.Jr. (1996). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T.H., (2010), Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152
- Kentjana, Putri, M.N., dan Nainggolan, P. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk. National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development. Hal 973-997.
- Kaukab, M. E. (2020). Kepatuhan Wajib Pajak: Investigasi Empiris Pada Industri Perhotelan. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama*, 6(2), 42-56.
- Mangkunegara, A.A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, A., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang” Disiplin Pegawai Negeri “
- Pratama, A.A., Widarko, A., dan Slamet, A.R. (2017). “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang”. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*. Tersedia pada <http://riset.unisma.ac.id> (diakses tanggal 24 Agustus 2021).
- Purwanto. (2008). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, S.P, (2007), Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sari, Y.W.S. 2014. “Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Tersedia pada <http://digilib.unmuhjember.ac.id> (diakses tanggal 24 Agustus 2021).
- Steers & Porter, M., (2007). Effectivity of organization as Behavior. Third Eddition. New York: Englewood.Cliffs Jerse, Prentice Hall.
- Sardiman. (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E., (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Uno, H. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Watimah, L., Ningsih, D.S., dan Rokhmawati, A., 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *JOM Fekon*, Vol.4 No. 1: pp193-204
- Wirawan, A., & Afani, I. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257.