

# PENGARUH SANKSI TERHADAP KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BOMBANA

Wahyu Suriadi<sup>1\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>, Abdi<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

## Abstract

*This study aimed to determine and analyze the effect of sanctions on the discipline of the State Civil Aparatus of the Bombana Regency Transportation Servise. This study user quantitative type with the survey method. The number of population were all employees at the office of Transportation Bombana Regency as many as 40 people. Sampling using saturated sampling. The results found there was a significant effect by measuring two variables X Sanctions with the following indicator items: light punishment, moderate punishment, and severe punishment with a result of 85.1% in the very good category and the Y Discipline Variable with the following indicator items: progressive discipline and corrective discipline whit the result of 89.7% in the very good category. Meanwhole, the sanction variable had a significant effect on discipline whit a significant level of 0.001 <from the significant level of 0.05.*

**Keywords:** *sanctions, discipline, state civil servants*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana. Jenis penelitian yang digunakan jenis kuantitatif dengan metode survey. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan mengukur dua variabel X Sanksi dengan item indikator sebagai berikut: hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat dengan memperoleh hasil sebesar 85,1% dengan kategori sangat baik dan variabel Y Disiplin dengan item indikator sebagai berikut: disiplin progresif dan disiplin korektif dengan memperoleh hasil sebesar 89,7% dengan kategori sangat baik. Sedangkan berpengaruh signifikan variabel sanksi terhadap kedisiplinan dengan tingkat signifikan 0,001 < dari tingkat signifiksn 0,05.

**Kata kunci:** sanksi, kedisiplinan, aparatur sipil negara

---

\* wahyusuriadi@gmail.com

## PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan Nasional yang telah menjadi landasan di dalam Alinea ke-IV Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Disiplin kerja merupakan modal penting harus dimiliki oleh ASN, sebab menyangkut pemberian

pelayanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN.

Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini sebagaimana kita ketahui bersama bahwa kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Sebelum dibahas lebih lanjut, perlu diketahui pengertian dari Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 selanjutnya di singkat ASN, yaitu sebagai berikut: 1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. 2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan

diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undang.

Sedangkan sanksi ASN atau PNS sudah diatur dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas dan lokasi dalam satu instansi pusat, antara instansi pusat, satu instansi daerah, antara instansi daerah, antara instansi pusat dan instansi Daerah, dan perwakilan Negara kesatuan republic indonesia di luar negeri.

Sebagaimana pendapat yang diungkapkan Kedisiplinan memiliki pengertian yang berbedabeda, untuk mendapatkan gambaran dan pengertian yang jelas tentang kedisiplinan, berikut dikemukakan pengertian disiplin menurut beberapa ahli yaitu: Pengertian disiplin secara konvensional mengajarkan bahwa hadiah adalah pendorong terbaik dalam membantu individu untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Dan salah satu prinsip pembentuk disiplin adalah mengajari seseorang untuk melakukan hal yang benar agar memperoleh perasaan yang nyaman yang hakiki saat melakukan sesuatu dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Kenneth W (2005:12).

Soegeng Prijodarminto, SH. (1994) Dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses” disiplin didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan, atau ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman Prijodarminto, (1994:23). Sikap dan perilaku demikian ini tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu dan membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang) Prijodarminto (1994:23). Dalam kamus administrasi, Gie (2000:208) merumuskan tentang pengertian disiplin, yaitu suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Kedisiplinan sangat diperlukan dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud disiplin di sini adalah kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang memuat suatu keharusan atau

larangan dan bagi mereka yang tidak mematuhi maka dikenai sanksi, maka demi menciptakan cita-cita Negara tersebut penyusun berusaha ingin mengembalikan semangat bangsa Indonesia dengan berusaha membantu para pegawai untuk memahami mengenai sanksi-sanksi hukum yang harus ditaati oleh setiap instansi. Tetapi pada kenyataan yang ada di Negara ini masalah kedisiplinan masih menjadi masalah atau problem yang masih sering terjadi dikarenakan masih kurangnya masyarakat atau individu setiap pegawai masih kurang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Padahal jika kedisiplinan dapat terlaksana maka kinerja setiap pegawai dapat terlaksana dengan baik.

Kedisiplinan ASN atau aparatur sipil Negara juga harus diperhatikan, maka dari itu sebagai mana kebijakan yang di terapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana bagi ASN yang terlambat masuk atau yang tidak hadir maka akan dikenakan Sanksi berupa rompi yang warna orange bagi setiap pegawai ASN yang melanggar aturan yang telah ditetapkan Dinas Perhubungan jumlah pegawai yang dikenakan Rompi Orange yaitu sebanyak 13 orang. Penerapan sanksi ini merupakan salah satu cara Dishub Bombana dalam pengoptimalisasi kedisiplinan kehadiran para pegawai.

Kebijakan tentang rompi orange ini dikeluarkan oleh Dinas Perhubungan untuk pegawai ASN di Kabupaten Bombana dikenakan apabila pegawai yang melanggar aturan atau kebijakan maka akan dikenakan rompi orange untuk digunakan dalam bertugas walaupun dilapangan sebagai tanda pegawai yang melanggar. Waktu penggunaan rompi orange ini cukup sehari, jadi jika ada ASN Dishub menggunakan rompi itu, maka secara otomatis melanggar peraturan.

Pengertian disiplin Kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat.” Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku. Terkait dengan pengertian disiplin, para ahli pendidikan banyak memberi batasan diantaranya. Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Flippo (dalam Atmodiwirjo, 2000) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Faktor-faktor Disiplin Kerja Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno Edy (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi instansi. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam instnsi tersebut semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin

tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter karakterantara yang satu dengan yang lain.

Singodimedjo. (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu: Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Bentuk Disiplin Kerja Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2013:129-130) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu: Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ada beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin menurut Amiroeddin Sjarif, (1983) disiplin adalah satu unsur disiplin yang

berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku. Menurut Alex S. Nitisemito (2009) kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Komaruddin, (2007) disiplin adalah Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.

Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh oranglain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lainnya yang serupa dengan itu. Perubahan adalah setiap tingkah laku, sikap, atau, tindakan dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman

disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Pengaruh Sanksi Terhadap Kedisiplinan Adapun pengaruh kedisiplinan menurut para ahli yaitu: Menurut Hasibuan (2002:141) disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan, karena kedisiplinan dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan pegawai dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pengaruh sanksi terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana sebanyak 40 pegawai. Teknik penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik analisis statistik deskriptif.

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Penelitian ini menggunakan uji validasi dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel Product Moment. Jika nilai r hitung  $\geq$  r tabel maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid,

begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$ , dan akan melakukan Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $\alpha$  atau angka cronbach alpha dengan nilai  $0,7$ . Jika  $\alpha$  atau angka cronbach  $\alpha \geq 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu, teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 40 pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupatrn Bombana. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari dua variabel. Variabel X untuk mengetahui pengaruh sanksi terhadap aparatur sipil negara dan variabel Y yaitu untuk mengetahui kedisiplinan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana.



## Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 80% dan berjenis kelamin perempuan sebesar 8 orang atau 20%. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yakni 32 orang atau 80% dan sisanya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau 20% dengan total responden 100%.

Berdasarkan hasil analisis pegawai yang paling banyak adalah pegawai yang berada pada umur 31-39 tahun yakni sebanyak 19 orang (47,5%) kemudian pegawai yang umur 25-30 tahun yakni sebanyak 16 orang (40%) kemudian umur yang paling sedikit berada pada umur 40-45 tahun yakni sebanyak 5 orang (12%).

Berdasarkan hasil analisis pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (37,5%) berpendidikan tamat SMA; yang berpendidikan akademi sebesar (0%); yang berpendidikan sarjana (SI) sebanyak 24 orang (60%) dan dengan tingkat pendidikan sarjana (S2) sebanyak 1 orang (2,5%). Tingkat pendidikan ini akan mempengaruhi pola pikir seseorang

dan kemampuan seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan yang telah disebarkan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana. Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai, maka penulis akan menganalisis sanksi terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara yang dapat dilihat dari hasil pengisian yang mempunyai 25 item pertanyaan/pernyataan.

Hukuman ringan yaitu bertindak sewenah-wenah terhadap bawahannya dan tidak sengaja kita lihat bahwa 25 orang (62,5) responden menjawab sangat setuju, 15 orang (37,5) responden menyatakan setuju, sedangkan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman ringan dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 62,5% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 37,5% dengan penilaian setuju. Responden terhadap pernyataan atasan memberikan kata-kata teguran kepada pegawai yang meninggalkan kantor tanpa izin. Dapat kita lihat bahwa 18 orang (45) responden menjawab sangat setuju, 17 orang (42,5) responden



menyatakan setuju, 5 orang (12,5) responden menyatakan cukup setuju, sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman ringan dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 45% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 12,5% dengan penilaian cukup setuju.

Responden terhadap pernyataan instansi memberikan surat peringatan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja, dapat kita lihat bahwa 16 orang (40) responden menjawab sangat setuju, 15 orang (37,5) responden menyatakan setuju, 9 orang (22,5) responden menyatakan cukup setuju, sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman ringan dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 40% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 22,5% dengan penilaian tidak setuju. Responden terhadap pernyataan instansi memberikan pernyataan tidak puas secara tertulis kepada pegawai yang melanggar dapat kita lihat bahwa 13 orang (32,5) responden menjawab sangat

setuju, 22 orang (55) responden menyatakan setuju, 4 orang (10) responden menyatakan cukup setuju dan 1 orang (2,5) responden menyatakan tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman ringan dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 55% dengan penilaian setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian tidak setuju. Responden terhadap pernyataan instansi memberikan pernyataan tidak puas secara tertulis kepada pegawai yang melanggar dapat kita lihat bahwa 13 orang (32,5) responden menjawab sangat setuju, 22 orang (55) responden menyatakan setuju, 4 orang (10) responden menyatakan cukup setuju dan 1 orang (2,5) responden menyatakan tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman ringan dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 55% dengan penilaian setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian tidak setuju.

Dapat kita lihat bahwa dalam indikator hukuman ringan dengan lima item pernyataan dengan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 46% responden memberikan penilaian sangat setuju (SS), 41% responden memberikan penilaian setuju (S), 11,5% responden memberikan penilaian cukup setuju (CS), 0,0% responden memberikan penilaian tidak setuju (TS), sedangkan 0,2% responden memberikan dengan penilaian sangat tidak setuju (STS) dengan rata-rata skor 169,2% terhadap indikator hukuman ringan divariabel X (Sanksi). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian rata-rata paling tinggi dari jawaban responden dengan nilai 46% responden memberikan penilaian sangat setuju, sedangkan penilaian rata-rata yang paling rendah dari jawaban responden dengan nilai 0,2% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Indikator hukuman ringan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kinerja terhadap pegawainya menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik terhadap indikator hukuman ringan sebesar 83,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator orientasi hasil sebesar 41% responden setuju dijumlah dengan 42,5% responden

sangat setuju. Namun dengan demikian masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik yaitu sebesar 15,2% responden yang diperoleh dari penilaian sebesar 15% responden yang cukup setuju dijumlah dengan 0,2% responden yang sangat tidak setuju.

Responden terhadap pernyataan memberikan hukuman berupa penundaan gaji berkala selama satu tahun dapat kita lihat bahwa 13 orang (32,5) responden menjawab sangat setuju, 14 orang (35) responden menyatakan setuju, 9 orang (22,5) responden menyatakan cukup setuju dan 4 orang (10) responden menyatakan tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman sedang dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 35% dengan penilaian setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 10% dengan penilaian tidak setuju. Responden terhadap pernyataan hukuman penundaan kenaikan pangkat akan diberikan kepada pegawai yang melakukan kesalahan berulang kali dapat kita lihat bahwa 12 orang (30) responden menjawab sangat setuju, 19 orang (47,5) responden menyatakan setuju, 8 orang (20) responden menyatakan cukup setuju dan

1 orang (2,5) responden menyatakan tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman sedang dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 47,5% dengan penilaian setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian tidak setuju. Responden terhadap pernyataan hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun kepada pegawai yang melanggar aturan Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa 15 orang (37,5) responden menjawab sangat setuju, 15 orang (37,5) responden menyatakan setuju, 9 orang (22,5) responden menyatakan cukup setuju dan 1 orang (2,5) responden menyatakan tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman sedang dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 37,5% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian tidak setuju

Responden terhadap pernyataan hukuman pemotongan gaji kepada pegawai yang tidak disiplin dan melanggar aturan dapat kita lihat bahwa

17 orang (42,5) responden menjawab sangat setuju, 14 orang (35) responden menyatakan setuju, 6 orang (15) responden menyatakan cukup setuju, 2 orang (5) responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang (2,5) responden menyatakan sangat tidak setuju tidak. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman sedang dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 42,5% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian tidak setuju. Responden terhadap pernyataan hukuman pemotongan tunjangan kepada pegawai yang tidak disiplin dan melanggar aturan dapat kita lihat bahwa 15 orang (37,5) responden menjawab sangat setuju, 17 orang (42,5) responden menyatakan setuju, 7 orang (17,5) responden menyatakan cukup setuju dan 1 orang (2,5) responden menyatakan sangat tidak setuju sedangkan tidak setuju tidak dipilih oleh responden, Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman sedang dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 42,5% dengan penilaian setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian sangat tidak setuju.

Responden terhadap pernyataan memberikan hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun kepada pegawai yang melakukan pelanggaran berat dapat kita lihat bahwa 21 orang (52,5) responden menjawab sangat setuju, 13 orang (32,5) responden menyatakan setuju, 5 orang (15) responden menyatakan cukup setuju sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman berat dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 52,5% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 15% dengan penilaian cukup setuju. Responden terhadap memberikan hukuman pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa 17 orang (42,5) responden menjawab sangat setuju, 16 orang (40) responden menyatakan setuju, 7 orang (17,5) responden menyatakan cukup setuju sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman berat dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar

42,5% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 17,5% dengan penilaian cukup setuju.

Responden terhadap pernyataan instansi memberikan hukuman pembebasan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran berat dapat kita lihat bahwa 11 orang (27,5) responden menjawab sangat setuju, 20 orang (50) responden menyatakan setuju, 8 orang (20) responden menyatakan cukup setuju dan 1 orang (2,5) responden menyatakan tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator hukuman berat dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 50% dengan penilaian setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian tidak setuju.

Tanggapan responden tentang variabel X Sanksi dengan total skor 2.553 atau rata-rata 170 dari 15 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel X Sanksi adalah sebagai berikut :
$$\text{Skor maximum} = \text{Skor tertinggi item} \times N \times \text{item pernyataan} = 5$$

$x 40 \times 15 = 3.000$ . Berdasarkan dari hasil penelitian Sanksi di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data sebanyak 2.553 maka tanggapan dari 40 responden terhadap sanksi di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana mendapatkan hasil sebesar 85,1% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden pada variabel X "Sanksi" berada pada penilaian sangat baik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti melalui penyebaran, hal tersebut menunjukkan bahwa sanksi di Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana termasuk sangat baik dari perolehan nilai sebesar 85.1%.

Dengan hasil yang diperoleh pada variabel X (Sanksi) hal tersebut menggambarkan bahwa sanksi yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana sudah berjalan sesuai dengan tujuan untuk menegakkan sanksi kedisiplinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana, hal tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap yang dibagikan dan pada saat peneliti berada dilapangan dan melihat langsung keadaan kinerja

pegawai dalam menjalankan tanggung jawab nya sebagai pelayan publik.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, taat terhadap aturan-aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis responden terhadap pernyataan apakah Bapak/Ibu setuju pegawai datang tepat waktu dapat kita lihat bahwa 30 orang (75) responden menjawab sangat setuju, 9 orang (22,5) responden menyatakan setuju, 1 orang (2,5) responden menyatakan cukup setuju sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden jawaban responden terhadap pernyataan apakah Bapak/Ibu setuju pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat kita lihat bahwa 28 orang (70) responden menjawab sangat setuju, 11 orang (27,5) responden menyatakan setuju dan 1 orang (2,5) responden menyatakan cukup setuju sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden, Berdasarkan tanggapan 40 responden tentang item pernyataan dari indikator disiplin prefentif dengan perolehan jawaban yang paling tinggi sebesar 70% dengan penilaian sangat setuju sedangkan perolehan skor yang paling rendah sebesar 2,5% dengan penilaian cukup setuju.

Dapat kita lihat bahwa dalam indikator disiplin prefentif dengan lima item pernyataan dengan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 64% responden memberikan penilaian sangat setuju (SS), 30% responden memberikan penilaian setuju (S), 5,56% responden memberikan penilaian cukup setuju (CS), 0,5% responden memberikan penilaian tidak setuju (TS), sedangkan 0,0% responden memberikan dengan penilaian sangat tidak setuju (STS) dengan rata-rata skor sebesar 183,4% terhadap indikator disiplin prefentif variabel Y (Disiplin).

Responden terhadap pernyataan apakah Bapak/Ibu setuju melayani sesuai standar operasinal prosedur pada instansi dapat kita lihat bahwa 22 orang (55) responden menjawab sangat setuju, 22 orang (37,5) responden menyatakan setuju dan 3 orang (7,5) responden menyatakan cukup setuju sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Dapat kita lihat bahwa dalam indikator disiplin korektif dengan lima item pernyataan dengan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 48,5% responden memberikan penilaian sangat setuju (SS), 37,5% responden memberikan penilaian setuju (S), 10,5% responden memberikan penilaian cukup setuju (CN), 0,0% responden

memberikan penilaian tidak setuju (TS), sedangkan 0,0% responden memberikan dengan penilaian sangat tidak setuju (STS) dengan rata-rata skor sebesar 141,2% terhadap indikator disiplin korektif divariabel Y (Disiplin).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian rata-rata paling tinggi dari jawaban responden dengan nilai 48,5% responden memberikan penilaian sangat setuju, sedangkan penilaian rata-rata yang paling rendah dari jawaban responden dengan nilai 10,5% responden memberikan penilaian cukup setuju. Indikator disiplin korektif di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawainya menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik terhadap indikator disiplin korektif sebesar 86% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator disiplin korektif sebesar 48,5% responden sangat setuju dijumlah dengan 37,5% responden memberikan penilaian setuju. Namun dengan demikian masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik yaitu sebesar 10,5% responden yang diperoleh dari penilaian cukup setuju sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden atau sama dengan 0,0%.

Berdasarkan hasil penelitian untuk melihat pengaruh sanksi terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara dengan jumlah 40 responden, maka dilakukan

analisis regresi linear dengan rumus SPSS 25 yang dapat diperoleh dari tabel berikut :

**Tabel 1.**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.237	3.250

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Model summary diatas merupakan tabel untuk memperoleh informasi mengenai besarnya pengaruh dari variabel X (Sanksi) terhadap Variabel Y (Disiplin), pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi), seperti pada tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,507 yang artinya 50,7%. Dari besar pengaruh variabel independen atau sanksi (X) terhadap variabel dependen disiplin (Y) juga ditunjukkan oleh nilai

Adjusted R Square sebesar 0,507 artinya 50,7% besar pengaruh variabel independen atau sanksi (X) terhadap variabel dependen atau disiplin (Y) di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana. Dari hasil output tersebut berada pada tingkat lemah hal tersebut juga dibuktikan dari kolom Standard Error, disitu tertera angka 3,250 jika nilai semakin mendekati 0 maka semakin akurat data yang diperoleh.

**Tabel 2.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.034	5.812		4.135	.000
	Sanksi	.335	.092	.507	3.621	.001

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Pada tabel Coefficients diatas digunakan untuk mengetahui output dari variabel yaitu dengan melihat nilai Sig. pada variabel, jika nilai Sig. lebih kecil

dari 0,05 maka kesimpulannya berpengaruh dan dengan membandingkan t hitung dan t tabel jika t hitung lebih besar dari t tabel maka



kesimpulannya variabel tersebut berpengaruh, semakin kecil maka semakin berpengaruh.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data yang di lakukan peneliti ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan mengukur dua variabel X Sanksi dengan item indikator sebagai berikut: hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat dengan memperoleh hasil sebesar 85,1% dengan kategori sangat baik dan variabel Y Disiplin dengan item indikator sebagai berikut : disiplin progresif dan disiplin korektif dengan memperoleh hasil sebesar 89,7% dengan kategori sangat baik. Sedangkan berpengaruh signifikan variabel sanksi terhadap kedisiplinan dengan tingkat signifikan  $0,001 <$  dari tingkat signifikan 0,05.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Achmad, Komaruddin dkk.2007. *Invesigasi Motivasi Dan Strategi Manajemen Laba Pada Perusahaan Public Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi X.Vol.8, No.1, 1 Maret 2007
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta Kencana

- Prijodarminto, soengeng, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Abadi, 1994)
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty
- Atmodiwirjo, Subagio, 2000, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Ardadizya Jaya
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nitisemito Alex. S. 2009, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Singodimedjo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- W. Kenneth. 2005. *Good Kids Bad Behaviour*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.