

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Hariyanto<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa program Pascasarjana Universitas Riau

**Abstract.** *This research was conducted at the Agency Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans and Department of Health Indragiri Hilir-Riau. This study aimed to analyze the effect caused by Employee Monitoring, Providing Penalties, Work Discipline And Employee Performance. The population of this study were 219 Civil Servants. The sampling technique was conducted using purposive sampling and random sampling and cluster sampling to produce as much as 142 Civil Servants as samples. Technique data analysis is done by Path Analysis using SPSS version 20.00. The final conclusion is that organizational commitment and significant positive effect on employee performance, organizational commitment is not positive and significant impact on employee discipline, then monitoring positive and significant impact on work discipline. Furthermore, providing penalties a significant effect on work discipline, providing penalties positive and significant impact on the performance of employees, work discipline positive and significant impact on employee performance and organizational commitment, supervisory and providing penalties indirect effect on employee performance with the discipline of work as mediating variable. The study recommends to the leadership of the organization either Head or Head of Department is expected to increase the commitment of the organization, supervision and providing penalties because it directly can improve work discipline and better employee performance in the future. The study also recommends that the Head of the Agency or the Head of Department to increase the commitment of the organization, supervision and providing penalties mediated by a good working discipline will improve employee performance indirectly.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Employee Monitoring, Providing Penalties, Work Discipline and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pendahuluan Sejalan dengan perkembangan zaman seluruh organisasi yang ada diharuskan untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik agar bisa bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis. Tidak terkecuali bagi organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat, tentunya sangat dibutuhkan komitmen dalam pelaksanaan tugas dengan baik agar berdampak kepada kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Dalam

perkembangan era informasi sekarang ini, setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterkaitan sumberdaya manusia dengan peradaban era informasi adalah sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Perhatian itu

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

bukan saja tertuju pada manusia sebagai individu, melainkan juga pada manusia dalam kelompok organisasi. (Isyandi, Negeri Sipil (PNS) yang terukur baik dalam segi kualitas maupun profesional dengan dilakukan seleksi yang cukup matang sebelum diterima sebagai aparatur Pegawai Negeri Sipil, tentunya dengan harapan mampu memberikan kualitas layanan yang baik kepada masyarakat, karena tugas yang mendasar dari Pegawai Negeri Sipil ini adalah melayani masyarakat. Bukan hal itu saja, yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pegawai dari pemerintahan, mereka juga harus memiliki wawasan yang luas dan dapat melihat masa depan, baik dalam melakukan perencanaan, analisa dan pelaksanaan sehingga mampu untuk bersaing secara profesional, jujur, sportif dan selalu mendahulukan kepentingan orang banyak. Namun harapan idealis yang seharusnya dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil saat ini tidak sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan dan belum

2004:1). Pada organisasi pemerintahan, sumber daya manusia yang ada disebut dengan Pegawai sesuai dengan apa yang dikatakan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kinerja yang rendah terlihat dari pernyataan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Menneg PAN) Taufik Effendi (dalam harian Suara Harapan, 2008) 55% dari total Pegawai Negeri Sipil bekinerja buruk. Jika dilihat dari pengukuran bagaimana tingkat kinerja pada Pegawai Negeri Sipil pada empat instansi tersebut berdasarkan standarisasi pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu Pegawai Negeri Sipil di dalam menyampaikan hasil kerja mereka dengan menyampaikan laporan setiap bulannya. Untuk melihat bagaimana tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil pada masing-masing instansi tersebut dapat dilihat pada grafik seperti di bawah ini. Tabel 1.2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan

Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2011-2015.

no	Instansi	Hasil Kinerja (%)				Jumlah Rata-rata	
		2011	2012	2013	2014	2015	
1	Bappeda	65,9	76,2	76,7	79,8	80,9	75,9
2	Disporabudpar	57,4	63,6	57,9	68,3	77,9	65,02
3	Disnakertrans	53,8	54,7	52,8	55,9	67,7	56,98
4	Dinkes	72,7	78,2	79,3	72,8	75,5	61,16

Sumber: Bagian Pembangunan Sekda Kab. Inhil dan Litbang Kab. Inhil

Dapat dijelaskan dari tabel di atas, bahwa untuk pengukuran kinerja tersebut nilai dari ketepatan waktu Pegawai Negeri Sipil di dalam menyampaikan laporan kepada instansi berwenang seperti Bagian Pembangunan Sekda Kabupaten dan Litbang Kabupaten Indragiri Hilir. Di mana penyampaian laporan tersebut dari masing-masing instansi paling lambat

Tanggal 10 setiap bulannya. Dari hasil data yang didapat bahwa kinerja pada empat tersebut masih dikategorikan cukup atau masih dalam kategori rendah. Untuk standar nilai ukuran kinerja dilihat dari range 91-100= amat baik, 76-90= Baik, 61-75= Cukup 51-60 Sedang, 50 ke bawah= kurang sesuai dengan SOP Pegawai Negeri Sipil yang ada. (Sumber BKD Kab.

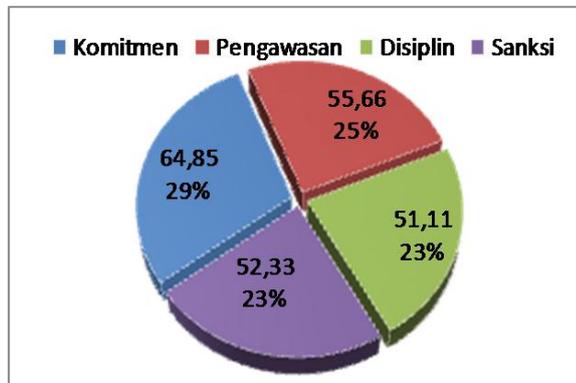
Inhil). Pengukuran kinerja merupakan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil grand teori dari teori perilaku organisasi. Karena masalah kinerja pegawai tersebut berkaitan tentang perilaku individu atau kelompok di dalam organisasi. Berdasarkan teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah study yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Dari teori Kinerja yang diungkapkan oleh Wexley dan Yukl tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan tentunya juga berdampak kepada pemberian sanksi yang rendah, karena pengawasan tidak dilakukan dengan baik, hal ini tentunya akan menjalar kepada penurunan komitmen organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi adalah tidak meratanya pembagian kerja pada pegawai di pemerintahan sehingga terjadi menurunnya semangat kerja dan motivasi kerja pegawai. Begitu juga dengan Satker BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah), DISNAKERTRANS (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi), DISPORABUDPAR (Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata), dan Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan survey wawancara langsung yang dilakukan pada beberapa pegawai di instansi tersebut baik secara individu maupun kelompok, secara umum ada beberapa permasalahan yang sama diantaranya: Terjadi keterlambatan pelaporan baik pelaporan oleh internal ke pimpinan maupun pelaporan yang

mengambil pandangan mikro memberi tekanan individu-individu pada kelompok-kelompok kecil. Perilaku organisasi memfokuskan diri kepada perilaku didalam organisasi dan seperangkat prestasi dan variabel mengenai sikap yang sempit dari pada pegawai (Robbbin, 1993; 7). Dalam teori Kinerja Wexley dan Yukl dalam Artana (2006:17)

disiplin merupakan salahsatu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Dengan disiplin yang rendah tentunya semua tidak berjalan dengan baik, sehingga terjadi kelalaian dalam

diberikan oleh intansi lain kepada dinas terkait yang memiliki hubungan kerja langsung; Komunikasi yang buruk, menyebabkan terjadi kemalasan dalam melaksanakan pekerjaan baik komunikasi yang di internal maupun eksternal; Beban kerja yang tidak merata, karena ada beberapa bagian ketika diberikan pekerjaan terkesan lamban, jadi beban kerja banyak diberikan kepada bagian yang cepat menyelesaikan pekerjaan; Budaya kerja yang tidak berubah dan kesan monoton sehingga pegawai merasa jenuh; Terjadi penumpukan pekerjaan, sehingga terjadi stress dalam bekerja; Terjadi penurunan semangat kerja pada pegawai karena terlalu banyak pekerjaan yang belum diselesaikan; Tidak diterapkannya sistem *reward* untuk pegawai yang berkinerja baik dan *punishment* terhadap pegawai yang melakukan kesalahan oleh organisasi. Hasil dari nilai dan persentasi dari jawaban sementara responden dapat di lihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. Grafik Persentase pernyataan pada masing-masing Variabel.



Sumber: Pengamatan dan Wawancara (Data Olahan).

Dari hasil grafik tersebut rentang dari masing-masing variabel yang di uji menunjukkan pada rentang cukup baik atau rendah pada variabel disiplin dan sanksi dan komitmen organisasi dan pengawasan pada rentang angka baik. Namun ini belum teruji karena ada beberapa indikator yang tidak terjawab dengan baik serta mendapatkan hasil yang bias. Sebagai contoh terkait dengan komitmen misalnya berkaitan dengan 1) Kepemilikan dari organisasi; 2) Kebanggaan pada organisasi; 3) kepedulian terhadap organisasi hingga 4) Kemauan yang besar untuk berusaha memajukan organisasi dengan beberapa pernyataan terkait dengan hal tersebut masih ada beberapa pegawai menyatakan tidak yakin dengan apa yang dilakukannya, karena menurut mereka melakukan kegiatan atau tidak melakukan kegiatan tidak terlalu berdampak secara keseluruhan karena begitulah yang terjadi sejak dahulu. Contoh lainnya terkait dengan disiplin merupakan indikator yang mendapat perhatian lebih bagi peneliti ketika mengajukan pernyataan tentang disiplin yang berhubungan dengan 1) para pegawai datang dengan tertib; 2) mengikuti apel/upacara; 3) berpakaian rapi; 4) mampu menggunakan

perlengkapan kantor dengan baik; 5) mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi; 6) Memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi; 7) Memanfaatkan jam kerja kantor dengan maksimal. Hampir semua pernyataan yang diajukan mendapat respon yang kurang baik misalnya salahsatu terkait dengan pegawai mengikuti apel/upacara baik pagi maupun sore, berdasarkan jawaban yang peneliti dapat masih banyak yang tidak ikut karena telat dan titip absen, ini tentunya masih ada bias jawaban responden berhubungan dengan kedisiplinan, walaupun pada kenyataannya di absen terdaftar, namun sebenarnya absensi tersebut di titip dengan rekan kerja lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) tentang Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada suatu organisasi. Begitu juga dengan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja, seperti yang dilakukan oleh Septian dan Marpaung (2014) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Organisasi. Selanjutnya Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang dilakukan

oleh Gosango (2013) Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada suatu organisasi. Kemudian Pemberian Sanksi terhadap Disiplin kerja berdasarkan penelitian dari Nashar (2013) menyatakan bahwa Pemberian Sanksi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja terhadap organisasi. Selanjutnya Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko, dkk (2012) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada organisasi. Sedangkan pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja berdasarkan penelitian Abyad (2013) menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi dalam organisasi. Namun menurut Susilaningsih (2008) menyatakan bahwa Pengawasan secara individual tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai pada organisasi. Kemudian Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Kinerja berdasarkan penelitian Koencoro, dkk (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh antara Pemberian Sanksi terhadap Kinerja organisasi. Sementara itu Nurmiyati (2013) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Kinerja pada organisasi. Adapun masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah *pertama*, bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; *kedua* bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai; *ketiga* bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai; *Keempat* bagaimana pengaruh pemberian sanksi terhadap disiplin kerja; *Kelima*, bagaimanakah pengaruh pemberian sanksi terhadap kinerja

pegawai; *Keenam* bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; *Ketujuh* bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi; *Delapan* bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel mediasi; *Sembilan* bagaimanakah pengaruh pemberian sanksi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel mediasi. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis Penelitian Kinerja Pengertian Kinerja Kinerja merupakan tolok ukur dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu kegiatan dan diukur dengan melihat efisiensi dari seluruh kegiatan tersebut. Walaupun banyak pendapat-pendapat ahli tentang pengertian kinerja namun pada intinya sama maksud dan tujuan. Anwar (2004: 67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja. Pengertian ini lebih menekankan pada aspek individual, di mana kinerja yang dimaksud adalah kinerja pegawai yang diperlihatkan melalui prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam bekerja. Siswanto (2006: 231) bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan. Artinya, kinerja sangat erat hubungannya dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas. Wether dan Davis dalam Isyandi (2004: 81) menyatakan bahwa "Kinerja dapat digambarkan sebagai a) apa yang dapat dicapai atas prestasi yang dilihat b) kemampuan kerja (alat), berkerja berkemampuan dan

bertenaga”. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Informasi mengenai kinerja dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai dan melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010: 13), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Kemampuan (*ability*), yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan realita (pendidikan); Motivasi, terbentuk dari sikap dan lingkungan. Sedangkan menurut Gibson yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkatan sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Disiplin Kerja Pengertian Disiplin Kerja Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar ijatuhi sanksi disiplin. Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan sanksi disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan sanksi disiplin dimaksud untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah

melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja Menurut Nitisemito (2005: 219), kedisiplinan seseorang tercermin dari aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan dan tanggung jawab. Pegawai yang menghargai waktu adalah ciri pegawai yang menjunjung kedisiplinan dalam bekerja artinya pegawai dapat bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya sesuai dengan batas waktu yang diberikan oleh atasannya. Menurut Hasibuan (2007) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi adalah: Kehadiran tepat waktu; Ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan; Mentaati peraturan kerja; Menjalankan prosedur kerja; Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Komitmen Organisasi. Pengertian Komitmen Organisasi Sebagai sikap komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Luthans, 2006:249). Komitmen organisasi merupakan komponen penting bagi suatu hasil kerja (Luthans: 2006). Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008: 155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Berdasarkan penelitian yang dibentuk menurut Streers dan Shadur *etal*, dalam Raiser (2006) komitmen

organisasi dapat dipengaruhi faktor identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Beberapa hal yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yaitu: Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) Penghargaan (*reward*) yang diterima. Kesempatan pekerjaan alternatif. Perlakuan karyawan baru. Karakter individu yang beragam. Sedangkan menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Sopiah (2008) faktor yang mempengaruhi komitmen terdiri dari: Faktor personal Adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri, meliputi: Hubungan interpersonal, pendidikan, dorongan prestasi, masa kerja dan usia. Faktor organisasional Adalah faktor-faktor yang bersumber dari eksternal, meliputi: pengayaan tugas, tantangan kerja, komunikasi antar individu, kerjasama dan kepercayaan yang tinggi. Pengawasan Pengertian Pengawasan Tery (2008: 395) menjelaskan bahwa pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin di dalam mencapai tujuan. Siagian (2006: 107) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kesimpulannya, pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan

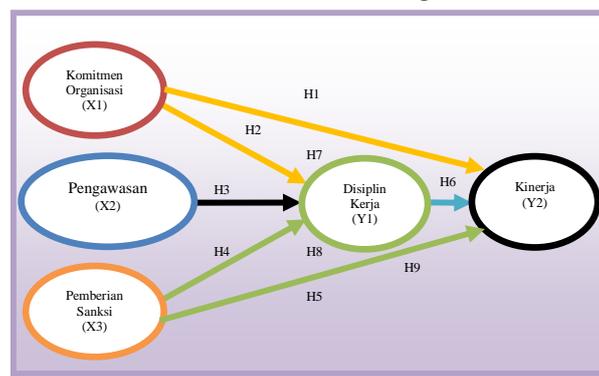
perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan. Pemberian Sanksi Pengertian Pemberian Sanksi. Menurut Purwanto (2005: 186) maksud dari pemberian sanksi (*punishment*) ialah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Sedangkan menurut Djiwandono (2008: 144) maksud dari pemberian sanksi adalah mencegah timbulnya tingkah laku yang tidak baik dan mengingatkan untuk tidak melakukan apa yang tidak boleh. Menurut Ahmadi dan Uhbiyati (2003: 150) pemberian sanksi adalah suatu perbuatan di mana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Sanksi Mangkuprawira (2009) menjelaskan bahwa sanksi yang diterima karyawan harus sebanding dengan pelanggaran yang dilakukannya. Berikut beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggaranannya yaitu: Pelanggaran Tingkat I Pelanggaran pada tingkat ini adalah sebagai berikut : Datang terlambat tanpa pemberitahuan. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas. Membawa senjata tajam, minuman keras, dan merokok ditempat kerja. Pelanggaran Tingkat II Pelanggaran pada tingkat ini adalah sebagai berikut : Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa ijin, baik

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

secara tertulis maupun lisan. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Pelanggaran Tingkat III Pelanggaran pada tingkat ini adalah sebagai berikut : Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja. Mencuri asset perusahaan. Membocorkan rahasia perusahaan kepada pihak lain yang bukan karyawan :

atau pihak terkait dengan perusahaan. Sanksi yang diterapkan terhadap pelanggaran di atas diantaranya Teguran dari kabag ataupun atasan langsung. Surat peringatan (SP I) terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran tingkat II; Surat peringatan II terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran tingkat III; Surat peringatan III dan pemecatan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran tingkat III berturut-turut Adapun kerangka pikir yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1. Model Kerangka Pikir.



Sumber:

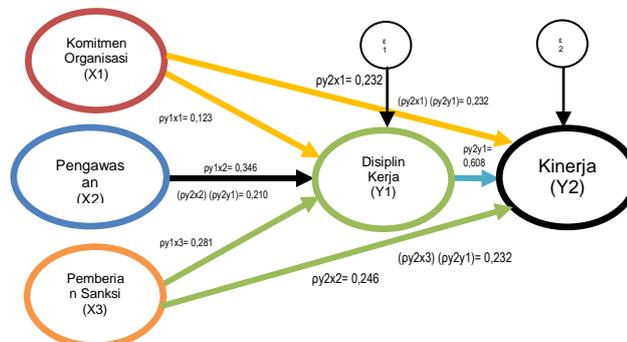
Handoko, dkk, (2012), Rosiana, (2013), Kashefi, dkk, (2013)Septian, (2014), Setyaningdiyah (2013), Haryanto (2010).Prabowo, (2014),Gosango, (2013), Silvia, dkk. (2012)Nashar, )Koencoro, (2013). Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>1</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; H<sub>3</sub> : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; H<sub>4</sub> : Pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

(2012), Augustianty, dkk. (2013)Koencoro, (2013)Harlie, (2010), Susilaningasih, (2008), Koencoro, (2013), Arsyenda, (2013), Octarina (2013), Kashefi, dkk, (2013)Abyad, (2013 kerja; H<sub>5</sub> : Pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H<sub>6</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H<sub>7</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi; H<sub>8</sub> : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel mediasi; H<sub>9</sub>: Pemberian

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel mediasi. Metode Penelitian Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Dalam hal ini data primer didapat dari Pegawai Negeri Sipil di Instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir sebagai responden. Adapun yang termasuk data primer adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap variabel. Kemudian data sekunder di dalam penelitian ini dikumpulkan dari literatur, tersedia pada arsip studi pustaka, jurnal, data yang berasal dari internal perusahaan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir dengan jumlah sebanyak 219 orang. Pengambilan sampel

dilakukan dengan teknik *propotional random sampling*. Berdasarkan hasil dari pengalihan di atas maka dalam penelitian ini mengambil sampel penelitian adalah sebanyak 142 orang Pegawai Negeri Sipil. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Path Analysis* yang dioperasikan melalui program SPSS 20. Hasil Penelitian dan Pembahasan Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 142 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa ukuran sampel yang digunakan telah memenuhi syarat untuk melakukan pengujian model dengan estimasi dalam *Path Analysis*. Berdasarkan hasil dari sub-sub struktur yang telah diuji dengan menggunakan *path analysis* maka hasil dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut: Gambar 4.25. Hubungan Kausal Empiris Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y1 dan Y2.



Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y1 dan Y2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut. Hipotesis pertama yang berbunyi, komitmen organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 1, koefisien jalur variabel

X1 (komitmen organisasi) terhadap variabel (Y2) kinerja pegawai adalah signifikan sebesar 0,232. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis kedua yang berbunyi, komitmen organisasi berpengaruh positif secara langsung

terhadap disiplin kerja pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 2, koefisien jalur variabel X1 (komitmen organisasi) terhadap variabel (Y1) disiplin kerja adalah sebesar 0,123. Diketahui bahwa analisis uji t /persial di dapat hasil uji t hitung adalah sebesar 1,677 hasil ini lebih kecil dari pada t tabel yaitu sebesar 1,977 (t hitung < t tabel atau  $1,677 < 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,096 > \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis ketiga yang berbunyi, pengawasan berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 3, koefisien jalur variabel X2 (pengawasan) terhadap variabel (Y1) disiplin kerja adalah signifikan sebesar 0,346. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis keempat yang berbunyi, pemberian sanksi berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 4, koefisien jalur variabel

X3 (pemberian sanksi) terhadap variabel (Y1) disiplin kerja pegawai adalah signifikan sebesar 0,210. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis kelima yang berbunyi, pemberian sanksi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 5, koefisien jalur variabel X3 (pemberian sanksi) terhadap variabel (Y2) kinerja pegawai adalah signifikan sebesar 0,246. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis keenam yang berbunyi, disiplin kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 6, koefisien jalur variabel Y1 (disiplin kerja) terhadap variabel (Y2) kinerja pegawai adalah signifikan sebesar 0,608. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis ketujuh yang berbunyi, komitmen organisasi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 7, koefisien jalur variabel X1 (komitmen organisasi) terhadap variabel (Y2) kinerja pegawai melalui atau yang dimediasi oleh disiplin kerja adalah signifikan sebesar 0,074. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa komitmen organisasi yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis kedelapan yang berbunyi, pengawasan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 8, koefisien jalur variabel X2 (pengawasan) terhadap variabel (Y2) kinerja pegawai melalui atau yang dimediasi oleh variabel (Y1) disiplin kerja adalah signifikan sebesar 0,210. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa pengawasan yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan dapat dilihat seperti Tabel

signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hipotesis kesembilan yang berbunyi, pemberian sanksi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan pengujian koefisien jalur sub struktur 9, koefisien jalur variabel X3 (pemberian sanksi) terhadap variabel (Y2) kinerja pegawai melalui atau yang dimediasi oleh variabel (Y1) disiplin kerja adalah signifikan sebesar 0,232. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa pemberian sanksi yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian komitmen organisasi (X1), pengawasan (X2) dan pemberian sanksi (X3) terhadap disiplin kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir di atas

1. Tabel Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.

No	Hipotesis	Nilai Coeficient. dan sig	Hasil Pengujian
1	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Beta = 0,232 Sig= 0,005 < 0,05	Diterima
2	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.	Beta = 0,123 Sig= 0,096 > 0,05	Ditolak
3	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.	Beta = 0,346 Sig= 0,000 < 0,05	Diterima
4	Pemberian Sanksi mempunyai	Beta = 0,381	Diterima

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

No	Hipotesis	Nilai Coeficient. dan sig	Hasil Pengujian
	pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja	Sig= 0,000 < 0,05	
5	Pemberian sanksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Beta = 0,246 Sig= 0,012 < 0,05	Diterima
6	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Beta = 0,608 Sig= 0,000 < 0,05	Diterima
7	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi	Beta = 0,074 Sig= 0,000 < 0,05	Diterima
8	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi	Beta = 0,210 Sig= 0,000 < 0,05	Diterima
9	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi	Beta = 0,232 Sig= 0,000 < 0,05	Diterima

*Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2016.*

Pembahasan Hasil Penelitian. Pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis statistik yang telah artinya semakin baik komitmen organisasi maka kecenderungan kinerja pegawai akan lebih baik atau meningkat. Hal ini di dapat dari hasil pengujian dengan uji statistik penelitian dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 diketahui bahwa analisis uji t /persial di dapat hasil uji t hitung adalah sebesar 2,858 hasil ini lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 1,977 (t hitung < t tabel atau 2,858 < 1,977), dan nilai signifikan probabilitas sebesar 0,005 < alpha = 0,05, maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang baik antara pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai dimana besarnya pengaruh antara

dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai. Artinya dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dilakukan oleh instansi tempat mereka bekerja maka kecenderungan kinerja Pegawai Negeri Sipil akan menjadi lebih baik atau meningkat seiring dengan bertambahnya komitmen organisasi

pegawai itu sendiri. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko, dkk, (2012), Rosiana, (2013), Kashefi, dkk, (2013) di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai pada organisasi yang mereka teliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir yang menyatakan bahwa memiliki kebanggaan dan kepedulian terhadap organisasi serta Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai prestasi baik akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini di dapat dari hasil pengujian dengan uji statistik penelitian dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 diketahui bahwa analisis uji t /persial di dapat hasil uji t hitung adalah sebesar 1,677 hasil ini lebih kecil dari pada t tabel yaitu sebesar 1,977 ( $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $1,677 < 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,096 > \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat dartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja tidak berpengaruh secara positif terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Artinya dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil tidak akan meningkat seiring dengan bertambahnya komitmen organisasi pegawai itu

sendiri. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian dan Marpaung (2014) di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Organisasi. Begitu pula dari hasil penelitian oleh Setyaningdiyah (2013) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir masih merasa bahwa memiliki kebanggaan dan kepedulian terhadap organisasi serta Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai prestasi baik belum tentu akan memiliki tingkat disiplin yang baik, karena berdasarkan hasil dari survey yang dilakukan bahwa Pegawai Negeri Sipil disiplin karena adanya peraturan yang ketat, serta sanksi dari pimpinan instansi apabila melanggar peraturan atau tidak disiplin. Pengaruh Pengawasan Pegawai Terhadap Disiplin Pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis diketahui bahwa pengawasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini di dapat dari hasil pengujian dengan uji statistik penelitian dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 diketahui bahwa analisis uji t /persial di dapat hasil uji t hitung adalah sebesar 3,678 angka ini lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 1,977 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $3,678 > 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Sehingga pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa

pengawasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara pengaruh pengawasan kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai yaitu sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini juga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau yang berhak memberikan pengawasan kepada pegawai maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Artinya dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil akan menjadi lebih baik atau meningkat seiring dengan bertambahnya pengawasan kerja yang dilakukan kepada pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa orang diantaranya adalah Prabowo, (2014), Gosango, (2013), Silvia, dkk. (2012) yang menyatakan bahwa dalam penelitian mereka pengawasan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir berpendapat bahwa setiap pengawasan yang dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan cara setiap hasil dari kerja mereka selalu diukur, dan setiap pimpinan atau atasan selalu memperhatikan dan membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan standar atau SOP serta memperbaiki setiap penyimpangan dengan cara tindakan-

tindakan maka hal-hal tersebut akan berpengaruh kepada tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pengaruh Sanksi Pegawai Terhadap Disiplin Pegawai Kemudian berdasarkan hasil dari analisis dengan uji statistik diketahui bahwa pemberian sanksi kepada pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hasil ini tentunya di dapat dari pengujian dengan uji statistik penelitian menggunakan bantuan software SPSS 20.00 hasilnya menunjukkan bahwa diketahui uji t /persial di dapat t hitung sebesar 4,330 angka ini lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 1,977 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $4,330 > 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan Hipotesis ke empat dalam penelitian ini diterima. Sehingga pada hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi kepada pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu pemberian sanksi terhadap disiplin pegawai menunjukkan hubungan yang juga cukup kuat yaitu sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian sanksi pegawai yang telah melanggar aturan atau standar yang telah ditetapkan baik yang dilakukan oleh pimpinan atau yang berhak memberikan sanksi kepada pegawai instansi tempat mereka bekerja maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Artinya dalam penelitian

ini juga menjelaskan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil akan terus meningkat atau menjadi lebih baik seiring dengan bertambahnya pemberian sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran setiap aturan dari organisasi tempat mereka bertugas. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh beberapa orang diantaranya adalah Prabowo, (2014), Gosango, (2013), Silvia, dkk. (2012) yang menyatakan bahwa dalam penelitian mereka pemberian sanksi kepada pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir berpendapat bahwa setiap pemberian sanksi yang diterapkan kepada pegawai yang melanggar aturan dan standar kerja akan berpengaruh kepada tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Pengaruh Pemberian Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa pemberian sanksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik pemberian sanksi yang dilakukan maka kecenderungan kinerja pegawai akan lebih baik atau meningkat. Hal ini di dapat dari hasil pengujian dengan uji statistik penelitian dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 diketahui bahwa analisis uji t /persial di dapat hasil uji t hitung adalah sebesar 2,541 hasil ini lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 1,977 ( $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $2,541 < 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,012 < \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil

penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang baik antara pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai dimana besarnya pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Koencoro, (2013) di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai pada organisasi yang mereka teliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan bahwa peningkatan pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan akan memiliki tingkat kinerja pegawai yang lebih baik atau meningkat. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian yang sudah dilakukan, pengaruh antara disiplin kerja pegawai terhadap kecenderungan untuk melakukan peningkatan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil maka di dapat hubungannya cukup kuat yaitu sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Hasil dari pengolahan data statisitik juga menunjukkan bahwa pengaruh antara disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hasil ini berarti kecenderungan untuk melakukan kinerja pegawai yang baik atau tinggi secara langsung akan meningkat secara signifikan seiring peningkatan dan/atau keberhasilan penerapan disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil pada empat

instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil analisis dan pengujian ini sekaligus mendukung pendapat yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya seperti Harlie, (2010), Arsyenda, (2013), Octarina (2013), Silvia, dkk. (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil responden pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang diukur dengan bekerja sesuai dengan batasan kewenangan dan tanggungjawab, bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas, kesungguhan dalam bekerja, kejujuran dalam bekerja, ketepatan waktu dalam bekerja, ketepatan waktu menyerahkan laporan, bekerja sesuai dengan perintah atasan, bekerja sesuai dengan aturan maka indikator-indikator tersebut menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,23 atau dapat dikategorikan sangat tinggi atau responden beranggapan bahwa tingkat disiplin pegawai memiliki hubungan yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini pada hakikatnya suatu proses yang terintegrasi yang berkenaan dengan disiplin kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja agar untuk lebih aktif dan memperhatikan di dalam menerapkan disiplin kerja pegawai tersebut karena dengan meningkatkan disiplin kerja akan mendorong pegawai mendapatkan hasil kerja yang baik atau tinggi. Hasil penelitian ini merekomendasikan kepada instansi-instansi badan atau dinas di Kabupaten Indragiri Hilir harus lebih meningkatkan disiplin kerja tersebut karena untuk menentukan tingginya kinerja pegawai disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar. Berdasarkan uraian analisis

tersebut di atas maka pimpinan harus mengintegrasikan disiplin kerja pegawai dengan maksimal seperti menerapkan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sesuai dengan batasan kewenangan dan tanggungjawab, bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas, kesungguhan dalam bekerja, kejujuran dalam bekerja, ketepatan waktu dalam bekerja, ketepatan waktu menyerahkan laporan, bekerja sesuai dengan perintah atasan, bekerja sesuai dengan aturan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil dari analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja, artinya semakin baik komitmen organisasi yang dimediasi oleh disiplin kerja maka kecenderungan kinerja pegawai akan lebih baik atau meningkat. Hal ini di dapat dari hasil pengujian dengan uji statistik penelitian dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 diketahui bahwa analisis uji t /persial di dapat hasil uji t hitung adalah sebesar 15,19 hasil ini lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 1,977 ( $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $15,19 < 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang baik antara pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja pegawai dimana besarnya pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 22,14%

sedangkan sisanya 78,86% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kashefi, dkk, (2013) di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen Organisasi yang dilalui atau dimediasi oleh disiplin kerja pegawai akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai pada organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki kebanggaan dan kepedulian terhadap organisasi serta Pegawai Negeri Sipil serta memiliki tingkat disiplin yang tinggi atau yang mempunyai prestasi baik akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik pula. Pengaruh Pengawasan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis diketahui bahwa pengawasan pegawai yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di dapat dari hasil pengujian dengan uji statistik penelitian dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 diketahui bahwa analisis uji t /persial di dapat hasil uji t hitung adalah sebesar 33,31 angka ini lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 33,31 (t hitung > t tabel atau  $33,31 > 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini diterima. Sehingga pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan pegawai yang dimediasi

oleh disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara pengaruh pengawasan kerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 22,14% sedangkan sisanya 78,86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Kemudian penelitian ini juga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau yang berhak memberikan pengawasan kepada pegawai yang disertai dengan disiplin yang tinggi maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil akan menjadi lebih baik atau meningkat seiring dengan bertambahnya pengawasan kerja yang disertai dengan tingkat disiplin yang baik pada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa orang diantaranya adalah Abyad, (2013) yang menyatakan bahwa dalam penelitian mereka pengawasan pegawai yang dilalui atau dimediasi oleh disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan hasil bahwa setiap pengawasan yang dilakukan disertai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi kepada Pegawai Negeri Sipil maka hal-hal tersebut akan berpengaruh secara

positif dan signifikan kepada kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut. Pengaruh Pemberian Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa pemberian sanksi yang dimediasi oleh disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik pemberian sanksi yang dilakukan dan disertai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kecenderungan kinerja pegawai akan lebih baik atau meningkat. Hal ini di dapat dari hasil pengujian dengan uji statistik penelitian diketahui bahwa analisis uji  $t$  /persial di dapat hasil uji  $t$  hitung adalah sebesar 39,21 hasil ini lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu sebesar 1,977 ( $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau  $39,521 < 1,977$ ), dan nilai signifikan probabilitas sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang baik antara pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai dimana besarnya pengaruh antara variabel komitmen organisasi yang dilalui atau dimediasi oleh variabel disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 22,14% sedangkan sisanya 78,86% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Koencoro, (2013) di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa pemberian sanksi yang dilalui oleh disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada organisasi yang mereka teliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bertugas

pada empat instansi seperti Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki tingkat pemberian sanksi yang lebih baik setiap pelanggaran yang dilakukan kemudian disertai dengan tingkat disiplin yang tinggi setelah melakukan pelanggaran tersebut maka hal ini akan memberikan peningkatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes Kabupaten Indragiri Hilir. Penutup Kesimpulan Berdasarkan pembahasan dari Bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan setiap peningkatan komitmen organisasi yang lebih baik maka kecenderungan kinerja pegawai akan meningkat pula atau menjadi lebih baik. Tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan fenomena yang terjadi pada empat instansi tersebut, hal ini dikarenakan beberapa pegawai setelah menjadi pegawai negeri sipil mereka merasa aman dengan posisinya sehingga tidak terbebani dengan pekerjaan, dan timbul rasa kurang memperhatikan pekerjaan. komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki kebanggaan, kepedulian, berprestasi, dan pegawai loyal terhadap tidak berpengaruh secara signifikan untuk melakukan disiplin kerja dengan baik. Hal ini berbeda dengan hasil deskriptif yang menyatakan baik, karena pada fenomena yang terjadi hampir semua pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun hal tersebut tidak melaksanakan disiplin. Pengawasan terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, karena

organisasi atau instansi yang mengukur hasil kerja pegawai, membandingkan setiap pekerja pegawai dengan pelaksanaan dengan standar, dan memperbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil tanggap responden yang menyatakan bahwa pengawasan memberikan sanksi akan cenderung menjadikan peningkatan disiplin pegawai lebih baik. Namun hasil penelitian secara diskriptif berbeda dengan fenomena yang terjadi seperti sanksi yang terjadi pada pegawai seperti pemotongan tunjangan namun hal tersebut tidak merata dilakukan. Pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena setiap penerapan sanksi kepada pegawai yang dikomunikasi dengan baik, dan adil serta terdapat fakta-fakta yang cukup kuat dilakukan dengan baik maka kecenderungan kinerja pegawai akan menjadi meningkat. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang bekerja sesuai dengan batasan kewenangan dan tanggungjawab, serta sesuai dengan fungsi dan tugas, jujur, tepat waktu dan bekerja sesuai aturan cenderung akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja, karena Pegawai Negeri Sipil yang melakukan komitmen organisasi yang tinggi disertai dengan tingkat disiplin secara tidak langsung memiliki kecenderungan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan

pegawai sangat baik, karena menurut responden pengawasan sudah dilakukan dengan baik namun tidak maksimal yaitu pengawasan dilakukan pada momen tertentu saja. Pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, karena setiap penerapan sanksi yang dikomunikasi dengan baik, dan adil serta terdapat fakta-fakta yang cukup kuat di dalam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja, karena setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pengawasan yang tinggi kepada setiap pegawai disertai dengan tingkat disiplin secara tidak langsung memiliki kecenderungan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja, karena setiap pemberian sanksi kepada dilengkapi dengan fakta-fakta dan dikomunikasikan sebelumnya dengan baik kemudian dapat membuat tingkat disiplin yang tinggi maka secara tidak langsung memiliki kecenderungan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Saran adapun saran dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: Pegawai Negeri sipil khususnya pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir diharapkan mampu memperhatikan komitmen organisasi seperti memiliki rasa bangga terhadap organisasi, memiliki kepedulian terhadap organisasi dengan menjadi berprestasi, loyalitas terhadap pekerjaan. Pimpinan instansi pada instansi Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinkes di Kabupaten Indragiri Hilir diharapkan

mampu menerapkan pengawasan kerja seperti diberlakukannya absensi dengan menggunakan absen dengan sidik jari, sehingga tidak ada pelanggaran atau titip absen pada PNS dan juga diberlakukan pengawasan membuat CCTV setiap ruangan sehingga PNS selalu terpantau apa yang mereka kerjakan guna untuk meningkatkan pengawasan dan disiplin dalam mencapai kinerja yang tinggi. Pimpinan Instansi atau Badan juga diharapkan mampu menerapkan pemberian sanksi dengan membuat efek jera, seperti PNS yang melanggar aturan diberikan sanksi pemotongan gaji sampai kepada pemberhentian sebagai PNS dengan mengkomunikasikannya terlebih dahulu, dan dapat memberikan sanksi kepada Pegawai secara adil

dan sanksi yang diberikan kepada pegawai hendaknya berdampak positif. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah dapat membuat suatu regulasi atau peraturan daerah yang mana mengatur tentang sanksi bagi PNS yang melakukan pelanggaran seperti dengan mutasi pegawai, penurunan pangkat sampai kepada pemberhentian agar dapat menimbulkan efek jera pada PNS. Instansi dan Badan hendaknya menjalankan kebijakan pimpinan daerah yang telah dibuat khususnya pada pengawasan dan pemberian sanksi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan juga pemerintah daerah melakukan evaluasi dan monitoring terhadap kebijakan yang telah dibuat terkait pengawasan, sanksi, serta kinerja pada instansi pemerintah yang ada

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abyad, 2013, *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Katanegara*.
- Ahmadi, A, Uhbiyati, N, 2003, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Anwar, 2004, *Job Performance*” atau “*Actual Performance*”, Dalam jurnal Mazura, dkk.
- Arsyenda, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang*.
- Artana, I, Ketut, 2006, *Analisis Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumberdaya Air Seratu Cintanduy dilihat dari sisi Tingkat Kedisiplinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Pegawai*, Pasca Univ. Diponegoro.
- Atmosoeparto, K, 2006, *Produktivitas Aktual Budaya Perusahaan*, Jakarta, Gramedia.
- Augustianty, dkk. 2013, *Administrative Sanctions For Violations Disciplines Of Civil Servants Based On Government Regulation Number 53 Year 2010 On Discipline Of Civil Servants (A Study At Regional Employment Agency Of Pontianak City*.
- Bergen, C. W. Von. 2012. *Contemporary Workplace Punishment And Discipline Recommendations*. Southeastern Oklahoma State University. International Journal Of

- Interdisciplinary Research Volume 1, Number 1, August 2012.
- Boedyarti, Kristini. 2013. *Effect Of Competence, Working On The Performance Of Discipline Commitment Through The Organization And Job Satisfaction Department Of Agriculture Plantation And Employees Forestry District Boyolali*. Journal Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Dessler Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management,)* Vol,7, Jakarta, PT Prenhallindo.
- Dessler, Gary, 2011, *Human Resource Management Thirteenth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall*.
- Djiwandono, S, 2008, *Psikologi Pendidikan*, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gosango, 2013, *Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galela Kabupaten Halmaher Utara*.
- Gunawan, Hendra, 2012, *Politik Organisasi dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 1, November 2012, hal. 16.
- Handoko, dkk, 2012, *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect on Lecturer Performance*. Volume 2 Issue 12| December. 201X| PP.21-30.
- Harlie, 2010, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Volume 11 Nomor 2.
- Hasibuan, I. Malayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (EdisiRevisi)*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasley, George D, 2003, *Bagaimana Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Ibrahim, 2003, *Perilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Legawati, Kartika, 2014, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agus Agriidustri di Duri)*, Jurnal fsip Vol. 1 No. 2 Okt. 2014, hal. 4.
- Lutans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Isyandi, B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.
- Kashefi, dkk, 2013, *Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance*. Vol. 4 Nomor 12, April 2013.
- Koencoro, 2013, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (survei pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun*.

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

---

- Luthans, F, 2005, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar, 2010, *Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Mangkuprawira, S, dan Aida V. Hubeis, 2009, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia*, Bogor.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nashar, 2012, *Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai STAIN Pamekasan. Nuansa. Vol 9 Nomor 1 Januari – Juni 2012*.
- Nawawi, H, 2003, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta, BPFE Press.
- NitiseMITO, Alex S, 2005, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 5*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmiyati, 2013, *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karya Ilmiah*.
- Octarina, 2013, *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*.
- Rosiana, dkk, 2010, *The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Working*
- Pandji, Anoraga 2006, *Psikologi Kerja*, Jakarta, PT. Rineke Cipta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2000 Tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Prabowo, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang*.
- Purwanto, Djoko, 2006, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta, Erlangga.
- Raiser, 2006, *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Eselon III pada Kantor/Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu*. Pekanbaru, Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI.
- Riduwan, 2006, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella J, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2006, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten PT. Intan Sejati.
- Culture On Employee Performance*. Vol. 1 Nomor 1.

- Santoso, Singgih, 2012, *SPSS Versi 17.00, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Samuel, Martin. 2011. *Disiplin Kerja Sebagai Variabel Antara Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Terang Mojoagung Jombang*. Journal Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sekaran, U, 2006, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta, Salemba Empat.
- Septian, 2014, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi*, Universitas Pendidikan Indonesia, repository, upi, edu, perpustakaan, upi, edu.
- Shaw, Jason D., John E. Delery, Mohamed H.A. Abdulla. 2003. *Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country*. Journal of Business Research 56 (2003) 1021–1030.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silvia, dkk, 2012, *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP. UBEP Departement HSE di Sangasanga*.
- Simamora, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, BPFE, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Penerbit ANDI.
- Soss, Joe, Richard Fording, Sanford F. Schram. 2011. *The Organization of Discipline: From Management to Perversity and Punishment*. Journal of Public Administration Research and Theory.
- Sudiharto, Agus, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Kolektivitas sebagai Variabel Moderasi*. Vol, 6, No, 1, hal, 1-2.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Susilaningsih, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bappeda Kabupaten Wonogiri)*. Vol. 1 No. 2 September 2008.
- Surat Edaran BAKN Nomor 02/SE/1980 *Tentang Pelaksanaan Pengisian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil*.
- Swarno, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kopetensi pada Kedisiplinan Guru SD Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang*.
- Tampubolon, 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGAWASAN, DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, DAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

---

- Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan ISO 19-9001-2001.* Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3.
- Tangkilisan S Nogi Hassel, 2005, *Manajemen Publik*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Terry George, 2008, *Principles of Management*, New York: Richard d Irwin, inc.
- Tohardi, Ahmad, 2005, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu*, C.V, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [Http://www.pu.go.id/ITJEN/HUKUM/ip1-891.htm](http://www.pu.go.id/ITJEN/HUKUM/ip1-891.htm)