



Pengaruh Sanksi, *Reward* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya

Rahmi Wilda^{1*}, Sarboini², Putri Mauliza³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{1*}rahmidarmawan.91@gmail.com

²sarboinise@serambimekkah.ac.id

³putrimauliza@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh sanksi, reward dan pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Dengan jumlah sampel sebanyak 110 orang responden dari total populasi sebanyak 152 orang. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan satuan pengukuran skala likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan untuk pengujian hipotesis digunakan uji-F dan uji-t. Hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu sanksi, reward dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,234 dan F_{tabel} sebesar 2,690 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji-t (parsial) untuk variabel sanksi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,454 untuk variabel reward diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,000; sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,856, sedangkan t_{tabel} pada signifikansi 5% sebesar 1,982. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,789 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,9%. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,622 artinya bahwa sebesar 62,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (disiplin kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pada variabel sanksi (X_1), *reward* (X_2) dan pengembangan sumber daya manusia (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 37,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Pengembangan SDM, Reward, Sanksi*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Saat ini, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi (Herawati, 2018). Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Findarti, 2016; dan Lumintang, et al., 2016)

Setiap organisasi sangat perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya, salah satu aspek yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja, akan timbul kesadaran setiap pegawai untuk mentaati peraturan yang sudah berlaku pada setiap organisasi (Sinambela, 2021 dan Mauliza, 2023). Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika norma dan kaidah yang berlaku (Yoesana, 2013 dan Amri, 2022). Seperti halnya, di instansi Pemerintah yang mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang harus dipatuhi oleh semua ASN. Setiap pegawai negeri sipil wajib untuk mematuhi semua aturan sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja. (Ernawati, dan Rochmah, 2019; Ichsan, et al., 2020; Marhendi, dan Garmayu, 2021).

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya adalah suatu kantor pemerintah yang mempunyai fungsi dan tugas, dimana fungsi tersebut meliputi: perumusan kebijakan Sekretariat Daerah, penyusunan rencana strategik Sekretariat Daerah, penyelenggaraan pelayanan umum, penataan ruang, dan kebersihan. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan. Demikian pula setiap orang berdisiplin sudah tidak mustahil, baik dalam instansi atau organisasi dimana mereka bekerja akan memperlihatkan suatu organisasi dengan iklim yang sehat, yang kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan. Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya di Kota Calang dalam menegakkan kedisiplinan bagi para pegawai yaitu dengan cara menetapkan peraturan tentang disiplin agar pegawai mampu menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan standar tingkat keterlambatan 5 % dan tingkat kemangkiran 2 %.

Sebagai Aparatur Negara, disiplin pegawai negeri sipil (PNS) berada pada posisi yang sentral untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah secara optimal. Oleh karena itu, sikap disiplin kerja pegawai perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Hal ini dimaksud agar pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang sudah berlaku. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri. Pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksanaan tentang disiplin pegawai negeri sipil yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang disiplin pegawai negeri sipil (Farida dan Sumarsono, 2018; Rehan, 2022).

Sanksi terhadap disiplin kerja pegawai merupakan sebagai dorongan pegawai untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Mariati, 2019). Menurut Mangkunegara (2018), ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang telah melanggar, maka perlu diadakan sanksi untuk



menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Menurut Siahaan (2018), pada beberapa kondisi tertentu penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2016) dan Yusuf (2021) dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh sanksi yang diberikan kepada indisipliner berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, Reward yang diberikan kepada disipliner berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan pengembangan sumber daya manusia kepada pelaku disiplin tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku disiplin kerja pegawai.

Penelitian dari Ramli (2019) dan Yulizar (2020) dengan judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) di Bulukumba. Hasil penelitian menyebutkan bahwa Reward dan punishment berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba. Kemudian penelitian berkenaan dengan disiplin dan kinerja yang telah diteliti oleh Chania dan Siregar (2021), dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran, hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan penerapan sanksi yang dilakukan oleh pimpinan dan terdapat hubungan yang positif antara Reward dengan disiplin kerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Fatoni, et al., (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Sanksi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial hanya sanksi yang tidak berpengaruh sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang. Namun secara simultan variabel berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang.

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh Ardiansyah (2016) dan Anggraina (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Hasil penelitian membuktikan bahwa Reward yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya sistem pemberian reward pegawai akan lebih termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Selain itu, Susanty dan Baskoro (2012) dan AR et.al (2021) menambahkan pemberian reward sebagai bentuk ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian reward adalah untuk lebih mengembangkan yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa pegawai melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri.

Fenomena ini menarik untuk diteliti mengingat tingkat disiplin kerja pegawai masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang telat sampai kantor, hal ini tentu akan berdampak pada pencapaian kerja yang dilakukan oleh pegawai menjadi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Rendahnya disiplin kerja pegawai disebabkan oleh masih lemahnya sanksi yang diterapkan oleh pimpinan, rendahnya *reward* atau penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh pegawai maupun masih rendahnya pengembangan sumber daya



manusia terutama bagi pegawai yang memiliki kemampuan untuk berkembang. Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah sanksi, *reward* dan pengembangan sumber daya manusia baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh sanksi, *reward* dan pengembangan sumber daya manusia baik secara simultan maupun parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif (Sidel, et al., 2018:291). Populasi penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling cluster* dengan sampel yang diperoleh sebanyak 110 orang. Objek yang dilihat pada penelitian ini adalah pengaruh sanksi, *reward* dan pengembangan SDM terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan telah melalui pengujian validitas serta reliabilitas. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu sanksi (X_1) reward (X_2), dan pengembangan SDM (X_3), kemudian variabel dependen yaitu disiplin kerja pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t, uji-F, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pada bagian ini dipaparkan hasil analisis pengaruh variabel bebas: sanksi (X_1), *reward* (X_2), dan pengembangan SDM (X_3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui analisis regresi linear berganda. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	Standardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta (a)	2,277	0,187	12,195	1,982	0.000
Sanksi (X_1)	0,167	0,038	4,454	1,982	0.000
<i>Reward</i> (X_2)	0,138	0,046	3,000	1,982	0.004
Pengembangan SDM (X_3)	0,120	0,031	3,856	1,982	0.000

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)



Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,277 + 0,167X_1 + 0,138X_2 + 0,120X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefisien Regresi (β):

1. Konstanta sebesar 2,277 artinya jika sanksi (X_1) *reward* (X_2) dan pengembangan SDM kerja (X_3) dianggap konstan, maka besarnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya adalah sebesar 2,277 pada satuan skala likert atau disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai masih relatif rendah.
2. Koefisien regresi sanksi (X_1) sebesar 0,167. Artinya bahwa setiap 1% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel sanksi yang dilakukan oleh pimpinan atau masing-masing kepala bagian terhadap pegawai, maka secara relatif akan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya sebesar 16,7%, dengan demikian semakin tinggi sanksi yang dilakukan oleh pimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Jadi dengan adanya sanksi yang dilakukan oleh pimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya akan berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.
3. Koefisien regresi *reward* (X_2) sebesar 0,138. Artinya setiap 1% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel *reward*, maka secara relatif akan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya sebesar 13,8%, jadi dengan adanya *reward* yang tinggi yang diberikan kepada pegawai, maka secara relatif akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Jadi dengan adanya *reward* pegawai, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.
4. Koefisien regresi pengembangan SDM (X_3) sebesar 0,120. Artinya setiap 1% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel pengembangan SDM, maka secara relatif akan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya sebesar 12,0%, jadi dengan adanya pengelolaan pengembangan SDM yang baik pada diri pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai tersebut menjadi lebih baik. Dengan adanya pengembangan SDM yang terkontrol dengan baik, maka akan berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel sanksi (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,167. Kemudian diikuti oleh variabel *reward* (X_2) dengan koefisien sebesar 0,138 dan variabel pengembangan SDM (X_3) dengan nilai koefisien sebesar 0,120. Hal ini mengindikasikan bahwa sanksi, *reward* dan pengembangan SDM pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai secara nyata.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel sanksi, *reward*, pengembangan SDM terhadap disiplin kerja (Y) berdasarkan koefisien korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Tabel Model Summary

R	R _{Square}	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Durbin Watson	Keterangan
0,789	0,622	0,602	0,155	2,247	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Koefisien korelasi (R) = 0,789 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 78,9%. Artinya disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya sangat erat hubungannya dengan faktor sanksi (X_1), *reward* (X_2), pengembangan SDM (X_3). Dengan demikian variabel sanksi, *reward* dan pengembangan SDM dapat dijadikan indikator untuk mengukur hubungan ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622. Artinya sebesar 62,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (disiplin kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor sanksi (X_1), *reward* (X_2), pengembangan SDM (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar daripada penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan maupun budaya organisasi.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh sanksi, *reward*, pengembangan SDM, dalam hubungan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, maka dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3. Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	2,249	3	0,750	31,234	2,690	0.000
Sisa	1,368	106	0,024			
Total	3,616	109				

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 31,234; sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,690. Hal ini memperlihatkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel}, dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu



keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel sanksi (X_1), *reward* (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sanksi (X_1), *reward* (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya (Y). Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000 atau tingkat signifikansi dibawah $\alpha = 5\%$. Oleh karena itu hasil pengujian secara keseluruhan (simulan) membuktikan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawai secara nyata.

Hasil Uji-t (Secara Parsial)

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada Tabel 1, di mana dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$.

- Hasil penelitian terhadap variabel sanksi diperoleh t_{hitung} sebesar 4,454, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,982, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.
- Hasil penelitian terhadap variabel *reward* diperoleh t_{hitung} sebesar 3,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,982. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.
- Hasil penelitian terhadap variabel pengembangan SDM pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya diperoleh t_{hitung} sebesar 3.856 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,982. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

PEMBAHASAN

Untuk membuktikan hipotesis alternatif bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel sanksi yang dilakukan oleh pimpinan, kemudian *reward* yang diberikan kepada masing-masing pegawai dan pengelolaan pengembangan SDM yang dilakukan oleh pimpinan akan mampu memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$, hal ini mengindikasikan



bahwa ketiga variabel yang diteliti baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang diteliti berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, di mana sanksi (X_1), *reward* (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Implikasi penelitian ini mengindikasikan bahwa sanksi yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya mempunyai dampak terhadap peningkatan disiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2018), yang menyebutkan bahwa secara parsial hanya sanksi yang tidak berpengaruh sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Reward merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak pada disiplin kerja pegawai, sehingga dengan adanya *reward* akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016), di mana hasil penelitian membuktikan bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengembangan SDM secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2016), membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan antara sanksi, *reward* dan pengembangan SDM terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,234 > 2,690$) pada tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor sanksi, *reward* dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Untuk pengaruh secara parsial di mana hasil pada variabel sanksi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,454 > 1,982$) pada tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan, hasil pada variabel *reward* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,000 > 1,982$) pada tingkat signifikansi 0,004. Kemudian, hasil pada variabel pengembangan SDM (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,856 > 1,982$) pada tingkat signifikansi 0,000.

DAFTAR PUSTAKA



- Amri, S., & Mukhdasir, M. (2022). Peran Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM Di Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 143-153.
- Anggraina, R. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 326-334.
- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Fila, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Chania, T. I., & Siregar, A. (2021). Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 1-11.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 48-59.
- Farida, U., & Sumarsono, H. (2018). Pengaruh Intrinsik Reward, Ekstrinsik Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 10–17.
- Fatoni, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pPegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937-946.
- Herawati, P. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1).
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2),. 187-210.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



- Marhendi, M., & Garmayu, P. (2021). Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *FOCUS: Jurnal of Law*, 71-81.
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 16-23.
- Mauliza, P., Hanum, F., & Fahmi, I. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 494-501.
- Mustika, M. M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya.
- Lumintang, G. Muhammad, S. R., & Adolfina, A., (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. 2(1),. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 8-16.
- Rehana, S., Sarboini, S., & Maryam, M. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 273-279.
- Siahaan, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidel, J. L., Bleibaum, R. N., & Tao, K. C. (2018). *Quantitative descriptive analysis. Descriptive analysis in sensory evaluation*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (persero) APD semarang). *UNDIP: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 13-27.



- Yulizar, Y., Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 59-70.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.