

PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023

Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi

PENGARUH SELF-ESTEEM, EFIKASI DIRI DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA

Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari

PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA

Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT

Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA

Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, dan M. Agus Kurniawan

PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA

Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT

Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 19 Nomor 01, April 2026

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi.

Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

*Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun
(Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.*

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel

Telepon/Fax : (0735) 326122

Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>

e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

HAL.

1. PENGARUH <i>RETURN ON ASSET</i> (ROA) DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023 <i>Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri</i>	01 – 13
2. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR <i>Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi</i>	14 – 27
3. PENGARUH <i>SELF-ESTEEM</i> , EFIKASI DIRI DAN <i>ADVERSITY QUOTIENT</i> TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA <i>Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari.</i>	28 – 40
4. PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA <i>Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan</i>	41 – 53
5. PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT <i>Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda</i>	54 – 70
6. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA <i>Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari dan M. Agus Kurniawan</i>	71 – 85
7. PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA <i>Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan</i>	86 – 97
8. PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT <i>Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini</i>	98 – 111



PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT

Edwar¹⁾, Marko Ilpiyanto²⁾, Nisma Aprini³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serelo Lahat

Email: edwararifin69@gmail.com

KEYWORDS:

*Supervision, Rewards, Sanctions,
Work Discipline.*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of supervision, rewards, and sanctions on the work discipline of employees at the Secretariat Office of the Lahat Regency DPRD. The research uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires. The research population consisted of all 72 employees, and the sampling technique used saturated sampling. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination test with the help of SPSS. The results showed that partially, supervision, rewards, and sanctions have a significant effect on work discipline. Simultaneously, these three independent variables also have a significant effect on work discipline with a coefficient of determination (R^2) of 0.767 or 76.7%, while the remaining 23.3% is influenced by other variables outside the study. Sanctions are the variable with the most dominant influence. Based on these findings, it is recommended that management can improve the effectiveness of supervision through a structured system, develop varied performance-based reward systems, and apply sanctions consistently and fairly to enhance and maintain sustainable employee work discipline.

PENDAHULUAN

Pendisiplinan merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena disiplin pegawai berperan dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin juga menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi, sedangkan tindakan pendisiplinan dilakukan sebagai upaya mencegah terulangnya kesalahan serta meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021. Peraturan tersebut bertujuan mewujudkan PNS yang profesional, beretika, memiliki nilai dasar, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari

praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kedisiplinan adalah pengawasan. Hasil pengawasan dapat menjadi bahan dalam pemeriksaan dan pertimbangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran.

Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat, banyaknya kegiatan Sekretaris DPRD di luar kantor menyebabkan pengawasan terhadap pegawai belum optimal. Lemahnya pengawasan tersebut dapat menjadi celah bagi pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner.

Selain pengawasan, penghargaan juga menjadi faktor yang dapat mendorong kedisiplinan pegawai. Penghargaan bagi ASN dapat berupa tanda kehormatan, kenaikan pangkat, promosi jabatan, insentif, dan tunjangan kinerja. Namun, fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa pemberian penghargaan masih cenderung berbasis senioritas dibandingkan kinerja. Kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi lebih sering dikaitkan dengan masa kerja daripada kontribusi atau pencapaian pegawai. Selain itu, bentuk penghargaan nonmateriil masih relatif terbatas.

Faktor lainnya adalah sanksi. Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi diperlukan agar pegawai mematuhi aturan dan standar operasional organisasi. Namun, pada objek penelitian ditemukan bahwa pimpinan masih kurang tegas dan cenderung mentoleransi kesalahan atau tindakan indisipliner pegawai. Kondisi tersebut dapat menjadi celah bagi pegawai untuk tidak mematuhi aturan sehingga disiplin kerja menjadi kurang optimal. Salah satu indikator kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi. Oleh karena itu, data absensi pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat tahun 2025 disajikan sebagai gambaran kondisi disiplin kerja pegawai.

Tabel 1.
Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Lahat

No	Bulan	Terlambat	Tidak Hadir	Tidak Absen
1	Januari	3	1	6
2	Februari	6	2	4
3	Maret	1	2	10
4	April	9	3	3
5	Mei	7	1	7
6	Juni	10	3	12
7	Juli	8	1	5
8	Agustus	4	1	5

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat, Data Absensi Pegawai, 2025.

Data pada tabel di atas menunjukkan adanya tindakan yang tidak disiplin dari para pegawai. Bermula dari pegawai yang terlambat atau tidak hadir di kantor tentu saja akan mempengaruhi kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Tindakan-tindakan tidak disiplin tersebut diduga disebabkan oleh variabel pengawasan, penghargaan dan, sanksi.

Hasil observasi penulis pada objek penelitian. Tindakan indisipliner yang tampak pada objek penelitian meliputi, keterlambatan, seringnya izin ketika jam kerja, istirahat siang lebih cepat, pekerjaan yang menumpuk, tidak mematuhi atasan, pulang lebih cepat, serta menunda-nunda pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Menurut Siagian (2018:135), pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana. Hasibuan (2019:12) menambahkan bahwa pengawasan meliputi penetapan standar, pelaksanaan, penilaian, serta tindakan perbaikan agar kegiatan tetap sesuai dengan rencana dan standar.

Harahap (2018:14) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan sistem dan teknik yang digunakan atasan untuk memastikan aktivitas organisasi berjalan efisien dan mencapai tujuan. Sementara itu, Maringan (2018:61) dan Terry (2018:242) menekankan bahwa pengawasan dilakukan melalui penetapan standar, penilaian pelaksanaan, perbandingan hasil dengan standar, dan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses sistematis untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana, standar, dan tujuan melalui pengamatan, penilaian, serta tindakan perbaikan terhadap penyimpangan.

Menurut Mockler (2013:298), indikator pengawasan meliputi: (1) menetapkan standar dan metode pengukuran prestasi, (2) mengukur prestasi, (3) membandingkan prestasi dengan standar, (4) mengambil tindakan perbaikan, (5) akurat, (6) ekonomis/realistis, dan (7) tepat waktu.

Penghargaan

Menurut Sutrisno (2019:34), penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Kadarisman (2021:122) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa imbalan finansial maupun nonfinansial atas jasa yang diberikan karyawan. Fahmi (2017:64) menambahkan bahwa penghargaan merupakan balas jasa atas prestasi kerja, baik finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan balas jasa finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi sebagai apresiasi atas kontribusi dan prestasi kerja karyawan untuk mendorong motivasi dan perilaku kerja yang positif.

Menurut Sedarmayanti (2017:357), indikator penghargaan meliputi: (1) hasil dan tujuan penghargaan, (2) kriteria individu penerima penghargaan, (3) bentuk penghargaan, (4) keadilan penghargaan, dan (5) waktu pemberian penghargaan.

Sanksi

Menurut Fahmi (2017:68), sanksi merupakan akibat yang diterima pegawai karena tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan. Rosyidi (2018:9) menjelaskan bahwa sanksi merupakan tindakan yang menimbulkan situasi tidak menyenangkan untuk mengubah perilaku, sedangkan Ilmiyati (2016:66) menyatakan bahwa sanksi merupakan tindakan terakhir terhadap pelanggaran yang dilakukan berulang setelah diberikan teguran dan peringatan.

Ali (2016:202) menyebutkan bahwa sanksi merupakan tindakan atau hukuman untuk memaksa seseorang menaati ketentuan. Mardiasmo (2018:86) menambahkan bahwa sanksi menjadi jaminan agar peraturan dipatuhi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, sanksi dapat disimpulkan sebagai tindakan atau hukuman yang diberikan kepada pegawai karena melanggar aturan dengan tujuan memperbaiki perilaku, mencegah pengulangan kesalahan, dan menjaga disiplin organisasi. Menurut Steers (2018:5), indikator sanksi meliputi: (1) evaluasi diri, (2) berbuat lebih baik, (3) mengembalikan kepercayaan, (4) menjaga harga diri, dan (5) meningkatkan potensi dan motivasi.

Disiplin

Menurut Fahmi (2017:75), disiplin merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan serta kesediaan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Sastrohadiwiryo (2021:291) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, Singodimedjo (2012:86) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku.

Menurut Siagian (2018:305), disiplin pegawai merupakan bentuk pelatihan untuk memperbaiki pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga mampu bekerja secara kooperatif dan meningkatkan prestasi kerja. Hasibuan (2019:193) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai kesadaran, kesediaan, dan kerelaan pegawai untuk mematuhi serta menaati peraturan dan norma organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang diwujudkan melalui perilaku kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:194), indikator disiplin kerja meliputi: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) sanksi hukuman, dan (4) ketegasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan dari bulan September 2025 sampai dengan Februari 2026. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang menekankan pada hubungan sebab akibat (kausalitas). Subjek dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai Kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap seluruh variabel penelitian, yaitu Pengawasan, Penghargaan, Sanksi, dan Disiplin Kerja, seluruh item pernyataan

mempunyai nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,232 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha variabel Pengawasan sebesar 0,842, Penghargaan sebesar 0,856, Sanksi sebesar 0,871, dan Disiplin Kerja sebesar 0,863. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Pengawasan, Penghargaan, Sanksi, dan Disiplin Kerja mempunyai konsistensi internal yang baik sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan dan analisis data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar **0,200**. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,875432
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,083
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, variabel Pengawasan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543. Variabel Penghargaan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,593 dan VIF sebesar 1,686, sedangkan variabel Sanksi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,615 dan VIF sebesar 1,626. Seluruh variabel independen mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model/Variable	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Pengawasan (X1)	0,648	1,543
2	Penghargaan (X2)	0,593	1,686
3	Sanksi (X3)	0,615	1,626

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi variabel Pengawasan sebesar 0,327, Penghargaan sebesar 0,418, dan Sanksi sebesar 0,286. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Model/Variable	Sig
1	Constant	0,000
2	Pengawasan (X1)	0,327
3	Penghargaan (X2)	0,418
	Sanksi (X3)	0,286

Sumber : Data diolah (2025)

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 5 Variabel Pengawasan memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,010 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Variabel Penghargaan memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Variabel Sanksi memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,326 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Sanksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data pada tabel 5 menunjukkan nilai RSquare sebesar 0,767. Dengan demikian, sebesar 76,7% variasi Disiplin Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi secara bersama-sama. Sementara itu, sebesar 23,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Estimasi Model Regresi

No	Model/Variable	Koefisien	t _{hitung}	Sig
1	Constant	6,211	2,534	0,014
2	Pengawasan (X1)	0,220	3,010	0,004
3	Penghargaan (X2)	0,258	5,060	0,000
4	Sanksi (X3)	0,308	4,326	0,000
5	F _{hitung}			0,000
6	R ² = 0,767			

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,211 + 0,220X_1 + 0,258X_2 + 0,308X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 6,211 menunjukkan bahwa apabila Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi dianggap bernilai nol, maka nilai Disiplin Kerja secara matematis diperkirakan sebesar 6,211. 2) Koefisien Pengawasan sebesar 0,220 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pengawasan, dengan asumsi variabel Penghargaan dan Sanksi tetap, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,220 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Pengawasan dan Disiplin Kerja. 3) Koefisien Penghargaan sebesar 0,258 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Penghargaan, dengan asumsi Pengawasan dan Sanksi tetap, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,258 satuan. Dengan demikian, semakin baik penghargaan yang diberikan kepada pegawai, maka kecenderungan disiplin kerja pegawai juga semakin meningkat. 4)

Koefisien Sanksi sebesar 0,308 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Sanksi, dengan asumsi Pengawasan dan Penghargaan tetap, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,308 satuan. Nilai koefisien tersebut merupakan koefisien regresi terbesar dibandingkan Pengawasan dan Penghargaan.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,010 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengawasan cenderung diikuti dengan peningkatan disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara sistematis memungkinkan pimpinan mengetahui apakah pekerjaan pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan standar, target, prosedur, dan ketentuan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, pengawasan seharusnya mencakup penetapan standar, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan antara hasil dengan standar, serta tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan. Dengan mekanisme tersebut, pegawai memperoleh kejelasan mengenai standar perilaku dan pekerjaan yang harus dipenuhi. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan fenomena yang ditemukan pada objek penelitian. Banyaknya aktivitas Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat di luar kantor menyebabkan pengawasan terhadap pegawai menjadi kurang optimal. Kondisi tersebut dapat membuka peluang terjadinya perilaku indisipliner, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, pulang lebih cepat, menunda pekerjaan, dan tidak mematuhi perintah atasan.

Oleh karena itu, peningkatan pengawasan menjadi salah satu langkah penting untuk memperbaiki disiplin pegawai. Pengawasan dapat dilakukan melalui sistem absensi digital, pemantauan penyelesaian tugas, evaluasi berkala, serta pelaporan pekerjaan secara terstruktur. Pengawasan juga perlu dilakukan secara objektif dan tidak hanya berorientasi pada mencari kesalahan pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, semakin besar kemungkinan pegawai mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaannya secara disiplin.

Pengaruh Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,060 dengan signifikansi sebesar 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penghargaan mempunyai peranan penting dalam mendorong perilaku disiplin pegawai. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap kontribusi, prestasi, dan pengorbanan pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa perilaku kerja yang baik memperoleh penghargaan yang layak, pegawai akan memiliki dorongan untuk mempertahankan perilaku tersebut.

Penghargaan dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial. Dalam organisasi pemerintahan, penghargaan dapat diwujudkan melalui pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, promosi, pemberian penghargaan tertentu, maupun apresiasi pimpinan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja dan disiplin yang baik. Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian adalah sistem penghargaan yang dirasakan cenderung berbasis senioritas dan belum sepenuhnya berorientasi pada kinerja. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, penghargaan dapat kehilangan fungsi motivasionalnya. Pegawai yang berprestasi belum tentu merasa memperoleh apresiasi yang sebanding dengan kontribusinya.

Oleh karena itu, sistem penghargaan perlu dirancang berdasarkan prinsip objektivitas, transparansi, keadilan, dan keterkaitan dengan kinerja. Pegawai yang menunjukkan disiplin, tanggung jawab, prestasi, dan kontribusi yang baik perlu memperoleh apresiasi yang sesuai. Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa penghargaan bukan hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai instrumen manajemen untuk mendorong perilaku positif dan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Pengaruh Sanksi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,326 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sanksi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,308 yang merupakan nilai terbesar di antara ketiga variabel independen. Berdasarkan

hasil tersebut, Sanksi dapat dikatakan sebagai variabel yang mempunyai pengaruh relatif paling dominan dalam model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang konsisten dapat menjadi instrumen penting dalam membentuk perilaku disiplin. Pegawai akan memahami bahwa setiap pelanggaran terhadap ketentuan organisasi mempunyai konsekuensi tertentu. Kejelasan konsekuensi tersebut dapat mendorong pegawai untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas. Fenomena di Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat menunjukkan bahwa pimpinan masih dianggap kurang tegas dalam menghadapi pelanggaran. Tindakan yang terlalu toleran terhadap kesalahan dapat menyebabkan pegawai menganggap bahwa aturan tidak selalu harus dipatuhi secara serius. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat disiplin.

Namun demikian, penerapan sanksi harus dilakukan secara proporsional. Sanksi harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, diberikan secara konsisten, serta tidak didasarkan pada hubungan pribadi atau faktor subjektif. Pegawai juga perlu diberikan kesempatan untuk memberikan klarifikasi dan memperoleh pembinaan. Dengan demikian, sanksi yang efektif bukanlah sanksi yang semata-mata memberikan hukuman, melainkan sanksi yang mampu mengubah perilaku pegawai menjadi lebih baik, mencegah terulangnya pelanggaran, dan menjaga kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Pengaruh Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh berbagai mekanisme manajemen. Pengawasan berfungsi sebagai mekanisme pengendalian, penghargaan berfungsi sebagai penguatan positif, sedangkan sanksi berfungsi sebagai mekanisme korektif terhadap perilaku yang melanggar ketentuan.

Ketiga variabel tersebut akan lebih efektif apabila diterapkan secara bersamaan. Organisasi tidak cukup hanya meningkatkan pengawasan tanpa memberikan penghargaan. Demikian pula organisasi tidak cukup hanya memberikan sanksi tanpa membangun sistem pengawasan yang baik dan sistem penghargaan yang adil. Nilai R Square sebesar 0,767 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 76,7% variasi Disiplin

Kerja Pegawai. Angka tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi mempunyai peranan yang sangat penting dalam model penelitian ini.

Sementara itu, masih terdapat 23,3% variasi disiplin kerja yang tidak dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja secara komprehensif juga dapat memperhatikan faktor lain yang relevan, tetapi faktor tersebut tidak dapat disimpulkan sebagai penyebab berdasarkan penelitian ini karena tidak diuji secara empiris. Secara praktis, pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat perlu membangun sistem disiplin yang terintegrasi. Pertama, pengawasan perlu dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Kedua, penghargaan perlu diberikan secara adil dan lebih mempertimbangkan prestasi serta kontribusi pegawai. Ketiga, sanksi perlu diterapkan secara konsisten, objektif, proporsional, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya dilakukan melalui pendekatan hukuman, tetapi melalui keseimbangan antara pengawasan, penghargaan, dan sanksi. Sistem tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.
2. Penghargaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.
3. Sanksi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.
4. Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh yang relatif lebih rendah dibandingkan penghargaan dan sanksi. Oleh karena itu, disarankan

agar pimpinan mengoptimalkan sistem pengawasan yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi, misalnya dengan memanfaatkan aplikasi absensi digital, sistem pelacakan tugas secara online, dan rapat evaluasi kinerja berkala. Selain itu, pengawasan tidak hanya dilakukan secara fisik, tetapi juga dapat dilakukan secara daring terutama ketika pimpinan sedang berada di luar kantor, sehingga pengawasan tetap berjalan efektif dan *real-time*.

2. Sanksi merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, disarankan agar pimpinan menerapkan sanksi secara konsisten, adil, dan berjenjang. Sanksi harus diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran, disertai dengan proses klarifikasi dan pembinaan agar tidak hanya bersifat menghukum, tetapi juga mendidik. Selain itu, perlu dibuat panduan sanksi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai agar tidak terjadi kesalahpahaman dan ketidakadilan dalam penerapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2016). *Dasar-dasar hukum pidana*. Sinar Grafika.
- Ardana, I. K., et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta.
- Bandiyono, A., et al. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50–65.
- Budaiwi, A. (2020). *Imbalan dan hukuman pengaruhnya bagi pendidikan anak*. Gema Insani.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Harahap, S. S. (2018). *Analisis kritis atas laporan keuangan* (Cet. 14). Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ilmiyati. (2016). *Ilmu pendidikan anak*. Adefa Grafika.
- Kadarisman, M. (2021). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kadarman. (2016). *Sistem pengawasan management*. Pustaka Quantum.
- Keith, D. (2014). *Perilaku dalam organisasi* (Ed. 7). Erlangga.
- Krismadanti, V. (2021). *Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kurniawan, R., et al. (2022). Pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan hukuman terhadap kedisiplinan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Scientific*

Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business,
5(2), 329–340.

- Lateiner, A. R. (2017). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan* (Ed. revisi). Andi.
- Maringan, M. S. (2018). *Dasar-dasar administrasi dan manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Mendrofa, S. A., et al. (2021). Pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140.
- Mockler, R. J. (2013). *Reading in management control*. Appleton Century Crofts.
- Mokedo, A., et al. (2023). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 185–192.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-24). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 1). STIE YKPN.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Steers, R. M. (2018). *Motivation and work behaviour*. Academic Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D*. Alfabeta.
- Surahman, M. (2022). Pengaruh punishment dan reward terhadap disiplin kerja pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90–100.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Terry, G. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Winarni, E. W. (2018). *Teori dan praktik penelitian kuantitatif kualitatif*. Bumi Aksara.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2,5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah", Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009 }
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id