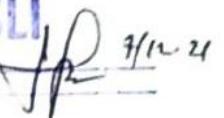


**PENGARUH SANKSI ATAS KETERLAMBATAN TERHADAP DISIPLIN
PEGAWAI PADA ASN PUSAT KESEHATAN HAJI SEKRETARIAT
JENDRAL KEMENTERIAN KESEHATAN RI**



ASLI 
JURUWAHIDAH
FAKULTAS EKONOMI
UNSRI

Skripsi Oleh :
AZKA ARINA FIRDAUS
01011281722066
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021

**LEMBAR PERETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH SANKSI ATAS KETERLAMBATAN TERHADAP DISIPLIN
PEGAWAI PADA ASN PUSAT KESEHATAN HAJI SEKRETARIAT
JENDAL KEMENTERIAN KESEHATAN RI**

Disusun oleh :

Nama : Azka Arina Firdaus

NIM : 0101281722066

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal :

Dosen Pembimbing

Ketua

17 September 2021



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Tanggal :

Anggota

13 Agustus 2021



Yulia Hamdaini Putri, S.E, M.Si

NIP. 198507042018032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
7/12.21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

**PENGARUH SANKSI ATAS KETERLAMBATAN TERHADAP DISIPLIN
PEGAWAI PADA ASN PUSAT KESEHATAN HAJI SEKRETARIAT
JENDRAL KEMENTERIAN KESEHATAN RI**

Disusun Oleh :

Nama : Azka Arina Firdaus
NIM : 01011281722066
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 11 November 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 11 November 2021

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si
NIP. 198507042018032001

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Azka Arina Firdaus
NIM : 01011281722066
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

ASLI
H/12.21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UIN SUSKA
JL. HAMID YANI KM. 1
BANDAR LAMPUNG 31151
Telp. (0721) 2904000

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Sanksi atas Keterlambatan Terhadap Disiplin Pegawai Pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Yulia Hamdaini Putri, S.E, M.Si

Tanggal Ujian : 11 November 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 13 November 2021



Azka Arina Firdaus
NIM. 01011281722066

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

“Jangan bandingkan dirimu dengan orang lain, karena setiap orang memiliki waktunya masing-masing untuk tumbuh dan mekar”

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(QS. Al-Insyrah : 6)

Skripsi ini penulis persembahkan kepada

:

- Universitas Sriwijaya
- Orangtua ku tercinta
- Ketiga saudara kandungku
- Orang-orang terdekatku
- Dosen-dosen dan almamater
- Teman-teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat, Hidayah, dan Karunianya sehingga penulis dapat diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sanksi Atas Keterlambatan Terhadap Disiplin Pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program strata satu (S1) dari Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini merupakan penelitian yang penulis lakukan mengenai Pengaruh Sanksi atas Keterlambatan terhadap Disiplin Pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI. Penulis sadar bahwa skripsi ini tentunya memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga baik itu kritik, saran, dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan untuk menjadi lebih baik kedepannya. Dengan peneitian ini, penulis harap dapat memberikan manfaat, wawasan, dan pengetahuan bagi berbagai pihak serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

Indralaya, 11 November 2021
Penulis,



Azka Arina Firdaus
NIM. 01011281722066

UCAPAN TERIMAKASIH

Skripsi ini dapat penulis selesaikan tentunya karena berbagai dukungan, bantuan, dan motivasi yang penulis terima dari berbagai pihak yang tentunya sangat berarti bagi penulis. Penulis ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Isni Andriani S.E., M.Fin.,Ph.D selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Dosen Pembimbing pertama ibu Dr. Hj Zunaidah, M.Si atas bimbingan dan arahannya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Pembimbing kedua ibu Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si atas bimbingan dan arahannya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen Penguji Seminar Proposal Persiapan Skripsi Bapak Drs. Yuliansyah M. Dyah, M.M atas kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.
8. Dosen Penguji Ujian Komprehensif ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M atas saran dan kritikan yang membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.
9. Dosen Pembimbing Akademik Bapak H. Taufik, S.E., M.BA atas bimbingan akademik yang diberikan selama menempuh perkuliahan.
10. Seluruh dosen-dosen pengampu mata kuliah atas ilmu yang diberikan, saran, serta masukan selama perkuliahan.

11. Seluruh staff jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya atas bantuan dan arahan yang diberikan.
12. Kedua orang tua ku tercinta atas kasih sayang yang berlimpah, dukungan moral maupun material, dan doa yang diberikan tanpa batas sehingga penulis semakin termotivasi mengerjakan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
13. Saudara ku Yuk nia, Ajiya, dan Rasta atas dukungan, saran, dan hiburan yang diberikan, serta selalu ada saat penulis merasa tertekan.
14. Partnerku Tahta Manusakerti atas *support* yang diberikan serta selalu menemani diberbagai kondisi penulis.
15. Nenek ibu, acik nev, makwo tanti atas segala perhatiannya yang diberikan kepada penulis.
16. Sahabat-sahabat ku Ijah, Hana, Oca atas perhatian yang diberikan kepada satu sama lain sehingga penulis terus semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.
17. Teman-teman terdekat dan orang-orang terdekat yang tidak dapat disebutkan satu-satu.
18. Teman-teman Manajemen Kampus Indralaya Angkatan 2017 dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu.
19. Seluruh ASN Pusat Kesehatan RI Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI atas kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian ini.

Indralaya, 11 November 2021
Penulis,



Azka Arina Firdaus
NIM. 01011281722066

ABSTRAK

PENGARUH SANKSI ATAS KETERLAMBATAN TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA ASN PUSAT KESEHATAN HAJI SEKRETARIAT JENDRAL KEMENTERIAN KESEHATAN RI

Oleh :

Azka Arina Firdaus

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh sanksi atas keterlambatan terhadap disiplin pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI. Adapun variabel independen (X) pada penelitian ini ialah sanksi atas keterlambatan dan variabel dependen (Y) pada penelitian ini ialah disiplin pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh ASN Pusat Kesehatan Haji merupakan sampel dengan jumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada sanksi atas keterlambatan terhadap disiplin pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI.

Kata Kunci : Sanksi, Keterlambatan, Disiplin Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF PUNISHMENT FOR TARDINESS ON EMPLOYEE DISCIPLINE AT CIVIL SERVANT AT HAJJ HEALTH CENTER SECRETARIAT GENERAL OF THE MINISTRY OF HEALTH OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

By:

Azka Arina Fidaus; Zunaidah; Yulia Hamdaini Putri

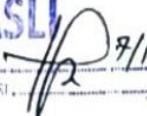
The purpose of this study was to determine the effect of punishment for tardiness on employee discipline at civil servant at Hajj Health Center Secretariat General of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. The independent variable (X) in this study is punishment for tardiness and the dependent variable (Y) in this study is employee discipline. This study uses a saturated sampling technique so that all ASN Hajj Health Center is a sample with a total of 60 people. This study uses a questionnaire and also conducted data analysis using simple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect on the punishment for tardiness on employee discipline at the civil servant at Hajj Health Center Secretariat General of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia.

Keyword : Punishment, Tardiness, Employee Discipline

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Azka Arina Firdaus
Nim : 01011281722066
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Sanksi Atas Keterlambatan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Asn Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan Ri

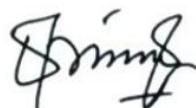
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ASLI 7/12.21 .


Telah kami periksa *grammer* maupun susunan *tenses*-nya dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Indralaya, November 2021

Pembimbing skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah M.Si
NIP.196610221992032002

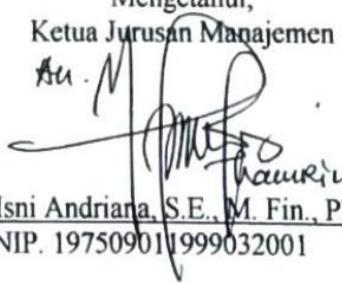
anggota



Yulia Hamdaini Putri, S.E, M.Si
NIP.198507042018032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Au .


Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Azka Arina Firdaus

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat / Tanggal Lahir : San Francisco, 10 Juni 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Pahlawan, Perumahan Indah Permai Blok e3 No. 136 RT 005 / RW 001 Aren jaya, Bekasi timur, Bekasi, Jawa Barat.

Alamat Email : Azkaarinaf@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SD IT Al-Fatah Bekasi

SMP : SMPN 2 Bekasi

SMA : SMAN 7 Bekasi & SMAN 13 Bekasi

Pengalaman Organisasi : IMAJE (2017-2018)
HIMA BAJAJ (2017-2019)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBOLAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori <i>Compliance</i> (Kepatuhan).....	14
2.1.2 Sanksi	14
2.1.2.1 Pengertian Sanksi	14

2.1.2.2	Tujuan Pemberian Sanksi	15
2.1.2.3	Jenis-jenis Sanksi.....	16
2.1.2.4	Pelaksanaan Sanksi Terhadap Pelanggar Disiplin.....	17
2.1.2.5	Syarat Pemberlakuan Sanksi	18
2.1.2.6	Indikator Sanksi.....	19
2.1.2.7	Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Yang Dilakukan ASN	20
2.1.2.8	Pemberian Sanksi Atas Keterlambatan Berdasarkan Permenkes No.75 Tahun 2015.....	21
2.1.3	Disiplin Pegawai	22
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Pegawai.....	22
2.1.3.2	Tujuan Disiplin	23
2.1.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai	24
2.1.3.4	Jenis-jenis Disiplin	24
2.1.3.5	Prinsip-prinsip Disiplin	25
2.1.3.6	Proses Disiplin.....	26
2.1.3.7	Sasaran Tindakan Disiplin.....	27
2.1.3.1	Indikator Disiplin Pegawai	28
2.1.3.2	Disiplin ASN menurut Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin ASN	28
2.2	Hubungan Sanksi terhadap disiplin Pegawai	29
2.3	Penelitian Terdahulu.....	31
2.4	Kerangka Pemikiran	38
2.5	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39	
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	39
3.2	Rancangan Penelitian	39
3.3	Sumber Data	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data	40

3.5	Populasi dan Sampel.....	42
3.6	Teknik Analisis.....	43
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Reliabilitas	44
3.6.3	Uji Normalitas.....	45
3.6.4	Metode <i>Succesive Interval</i>	45
3.6.5	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	45
3.6.6	Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.6.7	Analisis Regresi Linear Sederhana	46
3.6.8	Uji Hipotesis.....	47
3.7	Definisi Operasional Variabel	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1	Profil Pusat Kesehatan Haji.....	49
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi Pusat Kesehatan Haji.....	50
4.1.3	Visi dan Misi Pusat Kesehatan Haji	50
4.1.4	Tujuan dan Sasaran Pusat Kesehatan Haji.....	51
4.1.5	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	54
4.2	Hasil Penelitian.....	58
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	58
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	58
4.2.1.2	Jabatan Responden	59
4.2.1.3	Umur Responden	59
4.2.1.4	Status Responden.....	60
4.2.1.5	Jarak Rumah Dengan Kantor.....	61
4.2.1.6	Pendidikan Terakhir	62
4.2.1.7	Lama Bekerja.....	63
4.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Sanksi Atas Keterlambatan (X)	64

4.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Karyawan (Y).....	71
4.2.4	Uji Instrumen Penelitian	79
4.2.4.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	79
4.2.4.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	81
4.2.5	Uji Normalitas.....	82
4.2.6	Hasil Uji Statistik	83
4.2.6.1	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	83
4.2.6.2	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	84
4.2.6.3	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	86
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pengurangan Tunjangan Kinerja Akibat Keterlambat	7
Tabel 1. 2 Pengurangan Tunjangan Kinerja Akibat Pulang sebelum Waktunya	7
Tabel 1. 3 Jumlah ASN Terlambat Pada Pusat Kesehatan Haji.....	8
Tabel 1. 4 Total Waktu ASN Pulang Sebelum Waktunya	9
Tabel 1. 5 Total Potongan Tunjangan Kinerja.....	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Komposisi Pegawai Pusat Kesehatan Haji.....	42
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden	59
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Umur Responden	59
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Status Responden	60
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jarak Rumah dengan Kantor Responden.....	61
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	62
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	63
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sanksi Atas Keterlambatan	64
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Pegawai	71
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel X	79
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Y	80
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	81
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Sederhana.....	83
Tabel 4. 15 Interpretasi Koefisien Korelasi	85
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	85
Tabel 4. 17 Hasil Uji Signifikansi.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Proses Disiplin	27
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pusat Kesehatan Haji Tahun 2020	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas

Lampiran 5. Hasil MSI (Metode *Successive Interval*)

Lampiran 6. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Lampiran 7. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linear Sederhana

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen organisasi yang menjadi pemeran utama dalam menentukan apakah organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkembang atau malah terjadi kemunduran. Sumber daya manusia ialah merupakan tenaga manusia serta akal pikir yang diberdayakan organisasi untuk menggapai tujuan dari pada organisasi tersebut, sehingga sumber daya manusia adalah sebuah aset yang berharga serta roda penggerak kehidupan bagi organisasi.

Sumber daya manusia menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen sehingga keberadaan akan sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dari keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan. Tujuan dari organisasi akan tercapai apabila sumber daya manusia memberikan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) hasil kerja dari tugas yang diberikan organisasi kepada pegawai baik secara kuantitas maupun kualitasnya yang dicapainya merupakan kinerja. Jika kinerja dari pegawai organisasi baik, maka produktivitas organisasi akan tinggi serta efektivitas organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan, pegawai harus menjadi perhatian bagi pengelola organisasi agar dikelola dengan sebaik mungkin, salah satunya dengan cara mengelola disiplin pegawai.

Disiplin pegawai merupakan kemampuan dimana pegawai berusaha secara konsisten menaati peraturan-peraturan yang berlaku pada lingkungan organisasi yang didukung oleh sikap serta perilakunya untuk tidak melanggar aturan (Sinambela, 2019:239). Disiplin mendorong pegawai untuk memiliki rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang dilimpahkan kepada mereka (Wahyuni et al., 2018:18). Disiplin membentuk pegawai untuk selalu tepat waktu dalam berbagai hal serta membentuk pegawai agar taat pada aturan yang berlaku di lingkungan organisasi. Tentunya disiplin memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan perilaku pegawai pada saat bekerja. Pegawai dengan disiplin yang baik akan menunjukkan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan penuturan Kasmir (2018:189-193), disiplin merupakan hal yang termasuk dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya rasa disiplin pada pegawai, pegawai akan berusaha melakukan tugas mereka dengan sungguh-sungguh. Berbanding terbalik dengan pegawai yang tidak memiliki disiplin, pegawai tersebut akan cenderung kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan cenderung tidak tepat waktu. Kurangnya rasa disiplin pada pegawai dapat menyebabkan pegawai melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dilingkungan organisasi. Pelanggaran pada peraturan organisasi dapat dilakukan dengan berbagai tindakan, salah satunya adalah datang ke tempat kerja terlambat dan pulang sebelum waktunya.

Pada umumnya setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan sudah menetapkan jam kerja bagi pegawai, dari pegawai tersebut datang ke tempat kerja hingga waktu pulang dari tempat kerja. Akan tetapi masih sering dijumpai pegawai yang datang terlambat serta pegawai yang pulang sebelum. Seorang sosiolog dan peneliti independen yaitu Bayu A. Yulianto dalam Kompas.com yang ditulis oleh Reni Susanti dengan tajuk “Menelusuri Budaya Ngaret di Indonesia...” menyatakan bahwa keterlambatan merupakan kebiasaan buruk yang sulit di hilangkan di Indonesia. Sering terjadinya keterlambatan di Indonesia menumbuhkan stereotip bahwa orang Indonesia memiliki budaya longgar waktu (Susanti, 2019).

Datang terlambat dan pulang sebelum waktunya merupakan salah satu permasalahan longgar waktu yang timbul karena kurangnya disiplin dalam pegawai. Hal tersebut dapat memberikan dampak buruk seperti pegawai menjadi tidak maksimal dalam menggunakan jam kerja mereka untuk menyelesaikan tugas serta tanggung yang sudah diberikan. Tidak maksimalnya penggunaan jam kerja akibat datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, kinerja pegawai dapat menurun yang tentu saja akan berdampak negatif pada pencapaian perusahaan sehingga dibutuhkan tindakan tegas untuk mencegah terjadinya keterlambatan pada kehadiran pegawai.

Sanksi merupakan sebuah konsekuensi berbentuk hukuman yang diberikan kepada pegawai atas perilaku mereka yang melanggar aturan dengan tujuan untuk memperlemah dan mengurangi perilaku tersebut agar tidak terulang kembali

(Siahaan, 2013:22). Pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan diharapkan dapat memberikan efek jera (Astuti & Sujatna, 2020:128). Sanksi yang diberikan kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa disiplin pada pegawai agar tidak melanggar aturan yang berlaku dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan organisasi.

Penelitian menemukan bahwa sanksi mempengaruhi disiplin pegawai secara signifikan sebesar 55,6%. Dengan begitu sanksi dapat menstimulus tumbuhnya disiplin pada pegawai (Hartawan & Welta, 2017:17). Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2013:27) ditemukan bahwa sanksi berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Sanksi mendidik pegawai agar memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga tidak hanya mematuhi peraturan yang berlaku, tetapi pegawai juga menghargai tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Pada kedua penelitian tersebut tentunya memiliki perbedaan terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2013:17) terletak pada variabel X_1 *Reward*, dimana penelitian ini hanya membahas mengenai sanksi atas keterlambatan terhadap disiplin pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartawan & Welta (2017:1) dan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2013:17) juga dapat ditemukan pada objek penelitian, dimana objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu berada pada LAZNAZ DPU Daarut dan PT. Perkebunan Nusantara III

Rambutan, sedangkan objek penelitian yang dilakukan oleh penulis berada pada Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI sedangkan

Dalam halnya penerapan sanksi atas keterlambatan pegawai, salah satu instansi pemerintahan yaitu Pusat Kesehatan Haji merupakan salah satu satuan kerja dari Kementerian Kesehatan RI, dimana instansi tersebut memberikan sanksi atau hukuman kepada ASN yang terlambat datang ke tempat kerja maupun pulang kerja sebelum waktunya. Pusat Kesehatan Haji merupakan satuan kerja yang dibawahi dan bertanggungjawab kepada Menteri melalui Sekretariat Jendral serta dipimpin oleh seorang kepala pusat dan beralamatkan pada Jl. H. R. Rasuna Said, RT.1/RW.2, Kuningan, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940. Berdasarkan Permenakes No. 64 tahun 2015, Pusat Kesehatan Haji bertugas untuk menyusun kebijakan, pelaksanaan, dan pemantauan pada bidang pembimbingan dan pengendalian faktor resiko, fasilitas pelayanan kesehatan haji, dan pendayagunaan sumber daya. Tidak hanya itu, Pusat Kesehatan Haji juga menyelenggarakan pelaksanaan administrasi pusat.

Meskipun pada tahun 2020 kegiatan ibadah haji tidak dapat diselenggarakan akibat adanya Pandemi Covid-19, akan tetapi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Pusat Kesehatan Haji tetap berjalan dengan baik. Adapun kegiatan-kegiatan tersebut berdasarkan Laporan Kinerja Pusat Kesehatan Haji (2020) ialah pembinaan dan pembimbingan kesehatan jemaah haji secara *online*, *self assessment* pengukuran kebugaran bagi jemaah haji, pengukuran indeks kepuasan secara *online*, pelaksanaan

sosialisasi haji sehat (SHS) dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat, dan pelatihan PPIH, TKHI dan petugas Kesehatan kabupaten/kota secara *e-learning*.

Terjadinya Covid-19 mengharuskan pemerintah untuk memberlakukan pembatasan kegiatan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Menindaklanjuti hal tersebut, untuk tetap menjaga produktivitas kerja dan keamanan ASN dari penyebaran Covid-19, Sekretaris Jendral Kementerian Kesehatan RI mengeluarkan Surat Edaran Nomor: HK.02.02/IV/2610/2020 yang berisikan tentang pengaturan perjalanan dinas dan cuti pegawai serta pengendalian pelaksanaan jam kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan dimasa new normal. Surat edaran tersebut juga mengatur mengenai pemberlakuan *Work From Home* (WFH) sebanyak 50% dari jumlah ASN dan *Work From Office* (WFO) sebanyak 50% dari jumlah ASN. Dengan begitu, pada Pusat Kesehatan Haji masih terdapat ASN yang tetap bekerja dari kantor setiap hari kerjanya.

Sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Kementerian Kesehatan RI, apabila ASN yang berkerja di Pusat Kesehatan Haji terlambat hadir saat jam kantor dimulai yaitu pukul 07.30 WIB, maka akan dikenakan sebuah sanksi yakni dengan mengurangi tunjangan kinerja (Tunkin) ASN yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Pasal 13 No. 75 Tahun 2015 yang dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Pengurangan Tunjangan Kinerja Akibat Keterlambat

Tingkat Lama Keterlambatan (TL)	Lama keterlambatan	Percentase Pengurangan (%)
TL 1	1 menit s.d < 30 menit	0,5 (apabila tidak mengganti waktu terlambat)
TL 2	31 menit s.d < 60 menit	1
TL 3	61 menit s.d < 90 menit	1,25
TL 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5

Sumber : Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan

Peraturan Menteri Kesehatan Pasal 13 No. 75 Tahun 2015 tidak hanya mengatur mengenai sanksi yang dijatuhkan karena datang terlambat, tetapi juga mengatur mengenai sanksi yang dijatuhkan karena pulang sebelum waktunya, dimana jam pulang kerja pegawai pada hari Senin – Kamis pukul 16.00 WIB dan hari Jumat pukul 16.30 WIB. Peraturan mengenai sanksi yang dijatuhkan apabila pulang sebelum waktunya dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Pengurangan Tunjangan Kinerja Akibat Pulang sebelum Waktunya

Tingkat Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Lama Meninggalakan Pekerjaan Sebelum Waktunya	Percentase Pengurangan (%)
PSW 1	1 menit s.d < 30 menit	0,5
PSW 2	31 menit s.d < 60 menit	1
PSW 3	61 menit s.d < 90 menit	1,25
PSW 4	≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja	1,5

Sumber : Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan

Apabila ASN melanggar peraturan tersebut, maka secara otomatis tunjangan kinerja ASN pada saat diberikan akan langsung dikurangi sesuai dengan seberapa lama ASN tersebut datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dalam satu bulan. Pemberian sanksi dengan cara pengurangan tunjangan kinerja tersebut diharapkan dapat mencegah ASN datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Akan tetapi walaupun sudah diberlakukan peraturan tersebut, masih dapat dijumpai adanya ASN yang datang terlambat maupun pulang sebelum waktunya dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah ASN Terlambat Pada Pusat Kesehatan Haji

BULAN	MENIT KETERLAMBATAN				
	1 s.d 30 (diganti)	1 s.d 30 (tidak diganti)	31 s.d 60	61 s.d 90	>90 (atau tidak absen masuk)
September 2019	108	16	43	20	32
Okttober 2019	146	27	68	15	48
November 2019	70	15	27	13	39
Desember 2019	144	18	35	31	38
Januari 2020	180	13	49	14	46
Februari 2020	152	16	50	21	28
Maret 2020	83	21	26	13	39
April 2020	4	7	22	19	41
Mei 2020	9	6	28	24	31
Juni 2020	119	10	56	25	49
Juli 2020	96	10	34	8	36
Agustus 2020	53	7	7	6	25
September 2020	42	4	14	3	43
Okttober 2020	33	3	0	5	27
November 2020	24	5	12	5	21
Desember 2020	15	4	7	1	6
TOTAL	1278	178	478	223	549

Sumber : E-Office Pusat Kesehatan Haji 2021

Dapat dilihat bahwasanya tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh ASN Pusat Kesehatan Haji cukup tinggi dan fluktuatif. Keterlambatan yang paling banyak dilakukan oleh ASN dengan lama keterlambatan 1 s.d 30 menit dengan mengganti waktu keterlambatan dengan total 1278 kali dalam jangka waktu September 2019 hingga Desember 2020. kemudian diikuti oleh keterlambatan dengan lama keterlambatan lebih dari 90 menit yang dianggap tidak absen masuk dengan total 549. Selanjutnya diikuti oleh keterlambatan dengan lama keterlambatan 31 s.d 60 menit dengan total 478 kali. Terakhir, diikuti oleh keterlambatan dengan lama keterlambatan 61 s.d 91 menit dan 1 s.d 30 menit yang tidak diganti waktu keterlambatannya dengan total masing-masing 223 dan 178 kali.

Tabel 1. 4 Total Waktu ASN Pulang Sebelum Waktunya

No	Bulan / Tahun	Total Pulang Sebelum Waktunya (Jam)
1	September 2019	0:00:00
2	Oktober 2019	7:33:00
3	November 2019	6:47:00
4	Desember 2019	20:50:00
5	Januari 2020	5:04:00
6	Februari 2020	9:56:00
7	Maret 2020	0:00:00
8	April 2020	0:00:00
9	Mei 2020	0:00:00
10	Juni 2020	1:18:00
11	Juli 2020	1:06:00
12	Agustus 2020	4:42:00
13	September 2020	1:35:00
14	Oktober 2020	0:09:00
15	November 2020	1:16:00
16	Desember 2020	1:28:00

Sumber : E-Office Pusat Kesehatan Haji 2021

Tabel 1.4 menunjukan total waktu ASN Pusat Kesehatan Haji yang pulang sebelum waktunya. Pada bulan September 2019 dan bulan Maret 2020 hingga Mei 2020 tidak terdapat ASN Pusat Kesehatan Haji yang pulang kerja sebelum waktunya. Akan tetapi pada bulan Oktober 2019 hingga februari 2020 menunjukan hal yang berbeda, dimana pada bulan-bulan tersebut terdapat ASN Pusat Kesehatan Haji yang pulang sebelum waktunya. Tiap bulannya pun memiliki total yang berbeda-beda pada waktu ASN yang pulang sebelumnya dimulai dari 5:04:00 hingga yang terbesar 20:50:00. Pulang sebelum waktunya juga terjadi pada bulan Juni 2020 hingga Desember 2020 dimana tiap bulannya memiliki total waktu pulang sebelum waktunya yang berbeda-beda dimulai dari 1:06:00 hingga 4:42:00. Data tersebut menggambarkan bahwa tingkat pulang sebelum waktunya pada ASN Pusat Kesehatan Haji cukup fluktuatif.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya berdasarkan Permenkes pasal 13 No. 75 Tahun 2015, apabila ASN Pusat Kesehatan Haji datang terlambat ke tempat kerja maupun pulang sebelum waktunya maka ASN akan diberikan sanksi dalam bentuk pengurangan tunjangan kinerja. Berikut merupakan data yang menunjukan berapa banyak pemotongan tunjangan kinerja ASN Pusat Kesehatan Haji yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Total Potongan Tunjangan Kinerja

Bulan	Total Tunkin	Tunkin yang Dibayarkan	Total Pengurangan
September 2019	Rp. 262.663.149	Rp. 252.412.244	Rp. 10.250.905
Oktober 2019	Rp. 262.663.149	Rp. 251.328.023	Rp. 11.335.126
November 2019	Rp. 262.663.149	Rp. 253.595.073	Rp. 9.068.076
Desember 2019	Rp. 262.663.149	Rp. 258.234.485	Rp. 4.428.664
Januari 2020	Rp. 275.088.599	Rp. 265.597.263	Rp. 9.491.336
Februari 2020	Rp. 265.342.639	Rp. 253.882.966	Rp. 11.459.673
Maret 2020	Rp. 276.174.950	Rp. 266.147.360	Rp. 10.027.590
April 2020	Rp. 276.174.950	Rp. 270.692.620	Rp. 5.482.330
Mei 2020	Rp. 274.816.550	Rp. 272.858.575	Rp. 1.957.975
Juni 2020	Rp. 275.979.800	Rp. 272.870.882	Rp. 3.108.918
Juli 2020	Rp. 272.845.550	Rp. 265.514.653	Rp. 7.030.897
Agustus 2020	Rp. 268.835.572	Rp. 262.797.689	Rp. 6.037.883
September 2020	Rp. 270.469.000	Rp. 265.822.773	Rp. 4.646.227
Oktober 2020	Rp. 270.469.000	Rp. 264.051.969	Rp. 6.417.031
November 2020	Rp. 270.469.000	Rp. 264.012.534	Rp. 6.456.466
Desember 2020	Rp. 293.701.200	Rp. 282.585.250	Rp. 11.115.950

Sumber : SIMKA Kemenkes 2021

Melihat dari data banyaknya ASN Pusat Kesehatan Haji yang datang terlambat serta masih adanya ASN Pusat Kesehatan Haji yang pulang sebelum waktunya sehingga terjadi pengurangan tunjangan kinerja ASN sebagai bentuk sanksi. Dari tindakan tersebut, penulis tertarik untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara sanksi atas keterlambatan yang diberikan terhadap disiplin pegawai pada ASN Pusat Kesehatan haji sehingga penulis mengangkat hal tersebut sebagai topik skripsi dengan judul **“Pengaruh Sanksi Atas Keterlambatan Terhadap Disiplin Pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskanlah rumusan masalah yaitu :

“Bagaimana pengaruh sanksi atas keterlambatan terhadap disiplin pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh sanksi atas keterlambatan terhadap disiplin pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta pengetahuan tentang pengaruh sanksi atas keterlambatan terhadap disiplin pegawai pada ASN Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI sebagai referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel-variabel tersebut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perkembangan yang maksimal pada Pusat Kesehatan Haji Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Sleman: Deepublish.
- Andry. (2019). Pengaruh Sanksi dari Tindakan Indisipliner terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Collection PT . Summit Oto Finance Pekanbaru. *Jurnal Samudra Ekonomi*, 10(1), 38–52.
- Anwar, & Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoinet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, IV(1), 28–36.
- Arsadi. (2020). The Differences in Work Discipline between Permanent Employees and Contract Employees (Outsourcing) Based on Rewards, Punishment, and Leadership Style in Service and Manufacturing Companies in Tangerang Regency, Banten – Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 108. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.2078>
- Asadullah, A., Juhdi, N. B., Islam, M. N., Ahmed, A. A. A., & Abdullah, A. (2019). The Effect of Reinforcement and Punishment on Employee Performance. *ABC Journal of Advanced Research*, 8(2), 47–58. <https://doi.org/10.18034/abcjar.v8i2.87>
- Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2020). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Disiplin kerja Karyawan PT. Value Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application*, 2(2), 120–130.
- Azka, A., & Raharso, S. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(3), 34–46.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Corneles, S., & Losu, F. (2015). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Pengetahuan Ibu Hamil Tentang Kehamilan Risiko Tinggi. *Jurnal Ilmiah Bidan*, 3(2), 91532.
- Crawford, A., & Hucklesby, A. (2013). *Legitimacy And Compliance In Criminal Justice*. New York : Routledge.
- Dairi, Peibriandi, & Azwar, D. (2020). Analysis The Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening Variable (A Case Study of Employee at The Culture and Tourism Office Sungai Penuh City). 4(8),

435–444.

- Dewi, N. R., Fikri, A. I., & Febriani, A. (2020). Dinamika Kesetaraan Gender di Arab Saudi: Sebuah Harapan Baru di Era Raja Salman. *Jurnal Sosial Politik*, 6(1), 30. <https://doi.org/10.22219/sospol.v6i1.11208>
- Fatoni, A., Sunaryo, H. hadi, & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Upt Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 7(2), 137–152.
- Hartawan, D., & Welta, F. (2017). Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *I-Finance*, 1(1), 287–295. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758>
- Haryanti, A. (2019). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil..* Badan Kepegawaian Negara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Heryanto, M. S. (2019). The Influence Of Leadership Style, And Organizational Commitment, On Employee Discipline And Also Its Impact On Employee Performance Of The Dharmasraya District Community And Village Empowerment Office. *Archives of Business Research*, 7(7), 102–111.
- Ibrahim, M., Suryani, I., & Firanita, V. P. (2018). Analisis Pemberian Sanksi, Perilaku Menyimpang, Dan Self-Efficacy Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Epigram*, 14(2), 181–192. <https://doi.org/10.32722/epi.v14i2.1096>
- Iheanacho, M. U., Edema, A. J. M., & Ekpe, E. O. (2017). Perceived discipline, punishment and organizational performance among employees of federal ministries in Cross River state. *Global Journal of Educational Research*, 16(1), 15. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v16i1.3>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior & Management* (10th ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Ivancevich, J. M., & Kopaske, R. (2013). *Human Resources Management* (12th ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Kementerian Kesehatan RI Sekretariat Jenderal. 2020. Pengaturan Perjalanan Dinas dan Cuti pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan Serta Pengendalian Pelaksanaan Jam Kerja di Wilayah Jabodetabek Dalam Tatatan Normal Baru.

Surat Edaran Nomor: HK.02.02/IV/2610/2020.

- Kriyantono, R. (2012). *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Liang, H., Xue, Y., Wu, L., Liang, H., & Xue, Y. (2013). *Ensuring Employees ' IT Compliance : Carrot or Stick ? May 2015.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (9th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan RI. 2015. Kementerian Kesehatan RI, Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan. 2015. Kementerian Kesehatan RI
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 2010. Pemerintah Republik Indonesia, Jakarta.
- Purwanto, N. (2011). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pusat Kesehatan Haji. (2020). *Laporan Kinerja Tahun 2020*. Kementerian Kesehatan RI, Jakarta.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Putra, R. A., Budiantono, B., & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Punishment Terhadap Kualitas Layanan Dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Dealer Honda Nusantara Sakti Sumbawa Besar). *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2020)*, Ciastech, 123–130.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin

- Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR*, 2, 8–16.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rochaety, E., Tresnita, R., & Latief, H. A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis : Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wcana Media.
- Sabran, S. W., & Hermanto, M. (2018). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong. *JEMI*, 18(2), 18–24.
- Sarwono, J. (2017). Mengubah Data Ordinal Ke Data Interval Dengan Metode Suksesif Interval (MSI). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Siahaan, R. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussines Progress*, 1(01), 17–26.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswati, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Sanksi Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 16(2), 18–23.
- Sudarsih, S., & Hariyanto, A. (2018). Hubungan Pengalaman Kerja dan Pelatihan Pengembangan dengan Kompetensi Perawat Di UGD Rumah Sakit Surabaya. *SURYA*, 10(2), 15–21.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sujatmiko, A., Gurusinga, R., Sembiring, M. I., Munthe, N. B. G., & Pratiwi, I. (2020). Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Granmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi*, 3(1), 50–57. <https://doi.org/10.35451/jkf.v3i1.515>
- Susanti, R. (2019). *Menelusuri Budaya Ngaret di Indonesia...* Kompas.Com. <https://lifestyle.kompas.com/read/2019/08/17/092754820/menelusuri-budaya-ngaret-di-indonesia?page=all>

- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(2), 164–172.
- Watimah, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukuman Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 193–204.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu di Sidoarjo (Studi kasus Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95–120.
- Yuliantini, T., Marlapa, E., & Kurniawan, W. (2019). The Effect of Leadership, Supervision and Imposition of Sanctions (Punishment) Against Employee Work Discipline of PT. Charisma Blessing Initiative. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 10(20), 98–109. <https://doi.org/10.7176/jesd/10-20-12>
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif &penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zaini, M., & Hasan, M. (2012). Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Stain Pamekasan. *Nuansa*, 9(1), 165–186.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2011). Predicting nonlinear effects of monitoring and punishment on employee deviance: The role of procedural justice. *European Management Journal*, 29(4), 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.03.003>