SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, SANKSI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KENAIKAN JABATAN PEGAWAI BIRO OPERASI POLDA SUMSEL

Diajukan Oleh:

RACHMAD JANNIFER

NPM. 1801110502

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Rachmad Jannifer
Nomor Pokok	: 1801110502
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1(S.1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen
Judul Proposal	: Pengaruh Motivasi, Sanksi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi POLDA SUMSEL

Pembimbing Skripsi
Tanggal 06-04-22 Pembimbing 1 : **MA Baidowi, S.E, M.M**
NIDN : 0016035101

Tanggal 06-04-22 Pembimbing II : **Nur Even,S.E,M.M**
NIDN : 0223116001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 07-04-2022

Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 07-04-2022

Mariyam Zanariah,SE,M.M
NIDN : 0222096301

052/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Rachmad Jannifer
Nomor Pokok	: 1801110502
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1(S.1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen
Judul Proposal	: Pengaruh Motivasi, Sanksi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi POLDA SUMSEL

Penguji Skripsi

Tanggal 06-04-22 Ketua Penguji : **MA Baidowi, S.E, M.M**
NIDN : 0016035101

Tanggal 06-04-22 Penguji I : **Nur Even,S.E,M.M**
NIDN : 0220086501

Tanggal 06-04-22 Penguji II : **Amrillah Azrin,SE.MM**
NIDN : 0203026201

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 07-04-2022

Dr.Msy.Mikial,SE.M.Si.Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal : 07-04-2022

Mariyam Zanariah,SE,M.M
NIDN : 0222096301

054/PS/DFE/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rachmad Jannifer
Npm/Nomor Pokok	: 1801110502
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Maret, 2022

Rachmad Jannifer

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Sanksi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi POLDA SUMSEL".** Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penelitian skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S,E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak MA Baidowi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Nur Even, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

7. Pimpinan dan para staff Biro Operasi Polda SumSel
8. Yang tercinta kedua orang tuaku dan keluarga besar, terima kasih atas dukungan dan do'anya, bantuan baik moral maupun materil.
9. Kepada Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermangaat bagi semua pihak dan semoga allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, Februari 2022

Peneliti,

Rachmad Jannifer

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR vii
ABSTRAK
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 11
2.1.1 Pengertian Motivasi 11
2.1.1.1 Tujuan Pemberian Motivasi 14
2.1.1.2 Proses Motivasi 15
2.1.1.3 Dimensi Motivasi 15
2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi 17
2.1.2 Teori Sanksi dan Pemberian Sanksi 17
2.1.2.1 Pengertian Sanksi dan Pemberian Sanksi 17
2.1.2.2 Teori-teori Sanksi Hukuman 18
2.1.2.3 Dimensi-Dimensi Sanksi 19
2.1.2.4 Indikator Sanksi 20
2.1.2.5 Syarat-syarat Pemberian Sanksi 21
2.1.3 Teori Disiplin dan Kedisiplinan 25
2.1.3.1 Pengertian disiplin dan kedisiplinan 25
2.1.3.2 Dimensi Disiplin Kerja 26

2.1.3.3 Indikator-indikator yang Mempengaruhi Kedisplinan 27
2.1.3.4 Bentuk Disiplin yang Baik 30
2.1.3.5 Indikator Pegawai yang Disiplin 30
2.1.3.6 Disiplin Kerja 31
2.1.3.7 Prinsip-Prinsip Kedisiplinan 32
2.1.3.8 Tujuan Disiplin 34
2.1.4 Kenaikan Jabatan 35
2.1.4.1 Dimensi Kenaikan Jabatan 42
2.1.4.2 Indikator Promosi Jabatan 42
2.2 Penelitian yang Relevan 44
2.3 Kerangka Berpikir 47
2.4 Hipotesis Penelitian 48
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian 49
3.1.1 Tempat Penelitian 49
3.1.2 Waktu Penelitian 49
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data 49
3.2.1 Sumber Data 49
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 50
3.3 Populasi,Sample,dan Sampling 52
3.3.1 Populasi 52
3.3.2 Sample 52
3.4 Rancangan Penelitian 53
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional 53
3.5.1 Variabel Penelitian 53
3.5.2 Defenisi Operasional 54
3.6 Instrumen Penelitian 55
3.6.1 Uji Validitas 56
3.6.2 Reliabilitas 57
3.7 Uji Asumsi Klasik 57
3.7.1 Uji Normalitas 57

3.7.2 Uji Multikolinieritas 58
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas 58
3.8. Teknik Analisis Data 59
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda 59
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) 60
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R2) 61
3. 9 Uji Hipotesis 61
BAB IV METODE PENELITIAN
4.1 Profil Perusahaaan 64
4.1.1 Sejarah Singkat Biro Operasi Polda Sumsel 64
4.1.2 Visi Dan Misi 65
4.2 Pembahasan dan interpretasi 74
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 74
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur 75
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian 76
4.3.1 Uji Validitas 76
4.3.2 Uji Reliabilitas 79
4.3.3 Analisis Deskriptif Data 80
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 83
4.4.1 Analisi Linier Berganda 86
4.4.2 Koefisien Korelasi 88
4.4.3 Koefisien Determinasi 89
4.5 Uji Hipotesis Penelitian 89
4.5.1 Uji Simultan (Uji F) 89
4.5.2 Uji Parsial (Uji t) 91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 94
5.2 Saran 95
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian 49

3.2 Definisi Operasional..... 54

3.3 Skor Skala Likert..... 56

3.4 Interval koefisien..... 61

4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)..... 76

4.2 Hasil Uji Validitas Sanksi (X_2) 77

4.3 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_3) 78

4.4 Hasil Uji Validitas Kenaikan Jabatan (Y)..... 78

4.5 Hasil Uji Reliabilitas..... 79

4.6 Distribusi Variabel Motivasi..... 80

4.7 Distribusi Variabel Sanksi..... 81

4.8 Distribusi Variabel Kedisiplinan..... 82

4.9 Distribusi Variabel Kenaikan Jabatan..... 83

4.10 Hasil Uji Normalitas 84

4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas 85

4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 86

4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi 88

4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi 89

4.15 Hasil Uji f..... 90

4.16 Hasil Uji t..... 91

DAFTAR GAMBAR

Gambar : Halaman

2.1 Kerangka Berpikir 47

DAFTAR GRAFIK

Grafik Halaman

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkaan Umur 75
4.2 Krakteristik Responden Berdasarkaan Jenis Kelamin 75
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 85

ABSTRAK

RACHMAD JANNIFER, PENGARUH MOTIVASI, SANKSI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KENAIKAN JABATAN PEGAWAI BIRO OPERASI POLDA SUMSEL (dibawah bimbingan Bapak MA Baidowi, S.E, M.M dan Ibu Nur Even,S.E,M.M)

Satuan Kerja Biro Operasi Polda Sumsel merupakan salah satu satuan kerja yang berada di Polda Sumsel. Biro Operasi Polda Sumsel adalah satuan kerja yang bergerak dalam bidang pengendalian kegiatan Operasional Kepolisian, dan Biro Operasi juga bergerak dibidang pembuatan Mou atau kerja sama antara pihak Lembaga atau perusahaan dengan Polda Sumsel baik itu kerja sama dalam bidang Pendidikan, pengamanan, pengawalan dan lain – lain, pekerjaannya yang sangat dinamis sehingga membuat pegawai Biro Operasi Polda Sumsel harus dituntut bekerja dengan baik dan memiliki kedisiplinan yang baik..

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 3,125 + 0,349\ X_1 + 0,373\ X_2 + 0,179\ X_3$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Sanksi Dan Kedisiplinan Secara Simultan Dapat Meningkatkan Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi Polda Sumsel, dengan kata lain bahwa Pengaruh Motivasi, Sanksi Dan Kedisiplinan sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi Polda Sumsel. Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,914 (90,40%), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi, Sanksi Dan Kedisiplinan) terhadap variabel dependen (Kenaikan Jabatan) sebesar 90,40 % sedangkan sisanya yaitu 9,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan bahwa variabel Motivasi, Sanksi Dan Kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi Kenaikan Jabatan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempengaruhi Kenaikan Jabatan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,001) < a (0,05), variabel Sanksi mempengaruhi Kenaikan Jabatan ditinjukan dengan nilai sig t (0,006) < a (0,05). Dan variabel Kedisiplinan mempengaruhi Kenaikan Jabatan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,031) < a (0,05).

Biro Operasi Polda Sumsel harus lebih Motivasi, Sanksi Dan Kedisiplinan sebaiknya melakukan penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi Polda Sumsel secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi. Apabila mendukung, sangat baik untuk memfasilitasi dan memberikan motivasi,arahan dan juga solusi pada Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi Polda Sumsel oleh atasan agar Kenaikan Jabatan semakin baik.

Kata kunci : Motivasi, Sanksi,Kedisiplinan dan Kenaikan Jabatan

ABSTRACT

RACHMAD JANNIFER, THE EFFECT OF MOTIVATION, SANCTIONS, AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE POSITIONS OF THE OPERATIONS BUREAU OF SUMSEL POLICE (under the guidance of Mr. MA Baidowi, S.E, M.M and Mrs. Nur Even, S.E,M.M)

The South Sumatra Police Operations Bureau is one of the work units in the South Sumatra Police. The Operations Bureau of the South Sumatra Police is a work unit that is engaged in controlling the activities of the Police Operations, and the Operations Bureau is also engaged in the making of an MoU or cooperation between institutions or companies with the South Sumatra Police, whether it is cooperation in the fields of education, security, escort and others. , the work is very dynamic so that the employees of the South Sumatra Police Operations Bureau must be required to work well and have good discipline.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation Y = 3.125 + 0.349 X1 + 0.373 X2 + 0.179 X3 this shows that Motivation, Sanctions and Discipline Can Simultaneously Increase the Promotion of Positions for Officers of the South Sumatra Police Operations Bureau, in other words that The influence of motivation, sanctions and discipline has a very significant impact on the increase in the position of the South Sumatra Regional Police Operations Bureau. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the value of R Square (R2) is 0.914 (90.40%), this figure illustrates that the percentage contribution of the influence of the independent variable (Motivation, Sanctions and Discipline) on the dependent variable (Position Promotion) is 90.40% while the remaining 9.60% is influenced by other variables not examined in this study.

The results of hypothesis testing simultaneously show that the variables of Motivation, Sanctions and Discipline simultaneously affect the Promotion of Position. This shows the value of sig F (0.000) < 0.05. The results of the partial test also show that the Motivation variable affects the Promotion as indicated by the value of sig t (0.001) < a (0.05), the Sanction variable affects the Promotion of Position indicated by the value of sig t (0.006) < a (0.05). And the Discipline variable affects the Promotion as indicated by the value of sig t (0.031) < a (0.05).

The South Sumatra Police Operations Bureau must be more motivated, sanctioned and disciplined, it is better to evaluate the promotion of the South Sumatra Police Operations Bureau employees regularly, which is once a month to evaluate. If it supports it, it is very good to facilitate and provide motivation, direction and also solutions for the promotion of the South Sumatra Regional Police Operations Bureau by superiors so that the promotion is better.

Keywords: Motivation, Sanctions, Discipline and Promotion

RIWAYAT HIDUP

Rachmad Jannifer, dilahirkan di Palembang pada tanggal 16 Januari 1995 dari Bapak Iskandar dan Ibu Siti Asiah Anak ke 2 dari 4 bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SD negeri 116 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2009 sekolah SMP negeri 27 palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2012 di sekolah SMA negeri 16 palembang Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang ,Maret 2022

Rachmad Jannifer

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan elemen penting dalam sebuah lembaga, instansi, organisasi atau perusahaan, hal tersebut membuat karyawan perlu diberdayakan dan diperhatikan dengan baik agar mampu menghasilkan upaya kerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan atau target yang diinginkan, maka sebuah lembaga, instansi, organisasi atau perusahaan perlu mengetahui bagaiamana cara meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai bekerja dengan baik dan tidak melakukan pelanggaran, pengaruh motivasi sangat penting di sebuah lembaga, instansi, dan organisasi karena ketika pegawai bekerja dan ada motivasi disana maka dia akan lebih giat bekerja tidak cepat jenuh dan stress dalam bekerja dia akan bekerja dengan baik untuk mencapai target dan mencapai tujuannya maka daripada itu sebuah lembaga harus memberikan motivasi kepada setiap pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai dan semangat pegawai bisa terpelihara, selain pengaruh motivasi dibutuhkan juga adanya sanksi baik itu sanksi fisik ataupun sanksi administrasi, pengaruh sanksi disebuah organisasi sangatlah besar karena dengan adanya sanksi para pegawai akan menjaga pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan aturan organisasi, karena jika mereka melakukan pelanggaran ataupun masalah maka mereka akan dikenakan sanksi, selain pengaruh motivasi, dan sanksi , sebuah organisasi juga harus menjaga kedisiplinan pegawai, karena pengaruh disiplin sangatlah besar saat

pegawai disiplin dalam bekerja dia akan dengan baik bisa mengontrol pekerjaannya, dan saat dia tidak disiplin dalam bekerja dia akan merusak pekerjaannya dan akan berimbas melakukan pelanggaran, disinilah peran organisasi berjalan mengontrol pegawai saat pegawai tersebut sudah kendor dalam kedisiplinan saat bekerja, memberikan teguran ataupun nasihat agar dia kembali disiplin lagi.

Pengaruh motivasi, sanksi dan kedisiplinan sangatlah penting bagi sebuah organisasi ataupun lembaga karena ketika adanya motivasi, sanksi dan kedisiplinan pegawai akan bekerja dengan sangat baik, dia akan menghindari pelanggaran ataupun terkena sanksi, dan dia akan disiplin dalam bekerja dan itu semua akan berpengaruh terhadap kenaikan jabatan, karena ketika seorang pegawai bekerja dengan baik di sebuah lembaga atau organisasi dia akan diperhatikan oleh lembaga atau organisasi, saperti halnya di satuan kerja Biro Operasi Polda Sumsel ketika seorang pegawai bekerja dengan sangat baik maka pegawai tersebut akan menerima haknya seperti kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan dan ketika mereka bekerja tidak baik, pernah terkena sanksi dan memiliki disiplin yang buruk maka mereka tidak akan pernah menerima kenaikan jabatan dan akan terkena sanksi, maka daripada itu Keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu hal sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Tanpa fungsi MSDM yang berjalan baik, maka individu yang ada di dalamnya tidak akan mampu menjalankan tugas dengan baik. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia ini, maka akan tercipta lingkungan kerja

yang tidak sehat dan menimbulkan kesenjangan antar pegawai, sehingga berimbas terhadap jalannya lembaga atau organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi yaitu Motivasi menurut Hasibuan dalam Kurniasari, (2018) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian dalam Kurniasari, (2018) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan . Motivasi kerja mampu mengarahkan para SDM agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan terutama terhadap para pegawai.

Sumber daya manusia dapat perhatian didalam sebuah lembaga atau organisasi Pegawai yang dianggap bagi organisasi adalah pegawai yang memiliki kinerja dan disiplin yang baik tidak pernah melakukan pelanggaran dan memiliki motivasi sehingga dapat. Kenaikan jabatan terhadap pegawai berlaku nyata disetiap pegawai dan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai itu sendiri dengan peran lembaga/organisasi, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai terhadap kenaikan jabatannya

Faktor kedua yaitu Sanksi. Menurut J.c. t Simongkir, Rudy T.Erwin dan AJ. T. Prasetyo, dalam Imaduddin, (2019), Sanksi adalah alat pemaksa untuk mematuhi aturan, undang – undang, misalnya sanksi terhadap pelanggaran undang-undang dan Sanksi adalah tindakan menghukum seseorang yang melanggar aturan. Peraturan atau undang-undang adalah tanda bahwa seseorang

melakukan sesuatu tentang apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan. Sanksi diperlukan untuk memastikan bahwa peraturan atau hukum tidak dilanggar, sanksi bertujuan agar seseorang yang melanggar hukum dapat mengetahui kesalahan mereka dan tidak mengulanginya dan bersikap disiplin jika mematuhi hukum. dengan adanya sanksi mampu mengarahkan dan menjaga para SDM agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak melanggar aturan atau ketentuan yang berlaku disuatu lembaga atau organisasi terutama terhadap para pegawai.

Faktor ketiga adalah Kedisiplinan Menurut Rivai, (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan mampu mengarahkan para SDM agar melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan aturan dan tidak melanggar aturan atau ketentuan yang berlaku disuatu lembaga atau organisasi dan dengan adanya kedisiplinan seorang pegawai bisa dengan baik mengontrol pekerjaannya disebuah lembaga atau organisasi terutama terhadap para pegawai.

Kenaikan pangkat anggota polisi merupakan bagaian dari regenerasi sumber daya manusia (SDM) Polri yang bertujuan untuk membuat satuan komando anggota polisi yang profesional dan bermartabat. Lebih lanjut dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016, khusunya mengenai Administrasi kepangkatan anggota polisi. Pasal 1 yang

berbunyi bahwa: “pangkat adalah tingkatan kedudukan yang mencerminkan peran, fungsi dan tanggung jawab dalam penugasan. Administrasi kepangkatan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis terkait dengan pangkat anggota polri sebagai bagian dari sistem pembinaan karier”.

Kenaikan pangkat atau jabatan adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara dan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang pegawai, kenaikan pangkat atau jabatan merupakan dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Kinerja organisasi atau instansi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangatlah penting , terutama sumber daya manusia yang disiplin dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan penggerak utama seluruh aktivitas instansi. Berhasil atau tidaknya pekerjaan yang diberikan oleh instansi dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Kenaikan jabatan merupakan faktor yang penting bagi suatu organisasi, karena kenaikan jabatan merupakan hasil kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kenaikan jabatan terhadap pegawai adalah perwujudan perilaku pegawai bekerja dengan baik tidak pernah terkena sanksi dan memiliki disiplin yang baik.

Divisi Propam Polri dibawah kepemimpinan Irjen Ferdy Sambo mencatat sejumlah pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri) selama periode Januari hingga Oktober 2021. Namun, tahun 2021 ini pada umumnya pelanggaran yang dilakukan polisi mengalami penurunan dibanding 2020. Berdasarkan data yang dihimpun, Divisi Propam mencatat data pelanggaran disiplin, kode etik profesi Polri (KEPP) dan pidana selama tahun 2021. Pelanggaran dispilin anggota Polri, tercatat ada 1.694 kasus. Kemudian, pelanggaran KEPP ada 803 kasus dan pelanggaran pidana ada 147 kasus. Dibanding tahun 2020, pelanggaran disiplin, pelanggaran KEPP maupun pelanggaran pidana mengalami penurunan pada 2021. Tahun 2020, tercatat pelanggaran disiplin sebanyak 3.304 kasus atau turun 48,7 persen pada 2021. Lalu, pelanggaran KEPP ada 2.081 kasus atau turun 61,4 persen pada 2021. “Pelanggaran pidana tahun 2020 sebanyak 1.024 kasus atau turun 85,6 persen pada 2021,” kata Irjen Ferdy Sambo. Adapun, Divisi Propam Polri merinci jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan anggota Korps Bhayangkara. Tahun 2021, jenis pelanggaran disiplin berupa menurunkan kehormatan dan martabat negara sebanyak 807 kasus. Selain itu, meninggalkan wilayah tugas tanpa izin pimpinan ada 283 kasus; menghindari tanggung jawab dinas ada 258 kasus; menghambat kelancaran tugas dinas ada 128 kasus; pungutan liar (pungli) ada 38 kasus dan pelanggaran lain ada 179 kasus.

Selanjutnya, jenis pelanggaran KEPP berupa etika kepribadian (beking dan calo) ada 322 kasus; etika kelembagaan (penyalahgunaan wewenang) ada 408 kasus; etika kemasyarakatan (arogansi dan persulit penyelidikan) ada 71 kasus;

etika kenegaraan (netralitas pemilu) cuma 2 kasus. Sementara, jenis pelanggaran pidana berupa penyalahgunaan narkoba sebanyak 327 kasus; asusila / zinah / cabul ada 86 kasus; penganiayaan ada 82 kasus; pencurian ada 7 kasus; penggelapan ada 17 kasus; pungli, gratifikasi, penyimpangan anggaran dan korupsi sebanyak 48 kasus serta pelanggaran pidana lain-lain nihil alias nol. https://humas.polri.go.id/2021

Satuan Kerja Biro Operasi Polda Sumsel merupakan salah satu satuan kerja yang berada di Polda Sumsel yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman KM. 4.5 Kota Palembang dan Biro Operasi Polda Sumsel memiliki tiga puluh pegawai yang terdapat di dalam struktur organisasi Biro Operasi Polda Sumsel, dan Biro Operasi Polda Sumsel adalah satuan kerja yang bergerak dalam bidang pengendalian kegiatan Operasional Kepolisian, dan Biro Operasi juga bergerak dibidang pembuatan Mou atau kerja sama antara pihak Lembaga atau perusahaan dengan Polda Sumsel baik itu kerja sama dalam bidang Pendidikan, pengamanan, pengawalan dan lain – lain, pekerjaannya yang sangat dinamis sehingga membuat pegawai Biro Operasi Polda Sumsel harus dituntut bekerja dengan baik dan memiliki kedisiplinan yang baik.

Tingkat motivasi kerja Polri di wilayah hukum Polda Sumsel khususnya Biro Operasi Polda Sumsel dapat diketahui berdasarkan pada hasil observasi di lapangan dengan berpedoman pada aspek-aspek motivasi kerja menurut Munadar (2001) yaitu: 1) adanya kedisiplina dari karyawan, 2) imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, 3) kepercayaan diri, 4) daya tahan terhadap tekanan dan 5) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Saat observasi ditemui perilaku

anggota Polri seperti sikap kurang cepat dalam memberikan respon pelayanan dari masyarakat, menunda dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, sengaja memperlambat waktu penyelesaian pelayanan dengan alasan yang kurang jelas, atau meminta imbalan dari masyarakat saat pemberian pelayanan, atau melakukan pungutan liar saat menjalankan tugas.

Hasil observasi tersebut didukung hasil wawancara mengenai motivasi kerja yang peneliti lakukam di Biro Operasi Polda Sumsel, didapatkan hasil bahwa terdapat permasalahan pada motivasi kerja anggota Polri. Pada aspek adanya kedisiplinan dari karyawan, permasalahan motivasi kerja ini dapat terlihat dari kurang adanya kedisiplinan dari anggota Polri yang termanifestasi dalam sikap, tingkah laku atau perbuatan anggota Polri yang melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang kurang sesuai dengan prosedur kerja instansi, sikap yang tidak sesuai tersebut cenderung memiliki perilaku terlambat mengikuti apel pagi bahkan bolos apel rata-rata 1-2 kali dalam 5 hari kerja dengan alasan harus megantar anak sekolah dan ada juga yang beralasan lokasi rumah jauh dengan kantor. Pada aspek imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi anggota mengaku cenderung pasif memberikan ide-ide pada saat pimpinan memberikan tugas untuk membuat terobosan inovasi yang bertujuan untuk kemajuan instansi, anggota cenderung pasif dalam menanggapi perintah dari pimpinan tersebut dan kurangnya memberikan ide-idenya untuk kemajuan instansinya dengan membuat sebuah terobosan inovasi yang berpengaruh pada kemajuan instansi satuan kerja Biro Operasi Polda Sumsel.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Sanksi, Kedisiplinan terhadap Kenaikan Jabatan Pegawai Biro Operasi Polda Sumel"** .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, sanksi dan kedisiplinan scara simultan terhadap kenaikan jabatan pegawai biro operasi POLDA SUMSEL?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kenaikan jabatan pada pegawai biro operasi POLDA SUMSEL ?
3. Apakah terdapat pengaruh sanksi secara parsial terhadap kenaikan jabatan pada biro operasi POLDA SUMSEL?
4. Apakah terdapat pengaruh kedisilinan kerja secara parsial terhadap kenaikan jabatan pada biro operasi POLDA SUMSEL?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka untuk mengetahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi, sanksi dan kedisiplinan terhadap kenaikan jabatan pegawai biro operasi POLDA SUMSEL.
2. Pengaruh motivasi terhadap kenaikan jabatan pada pegawai biro operasi POLDA SUMSEL.

3. Pengaruh sanksi terhadap kenaikan jabatan pada biro operasi POLDA SUMSEL.
4. Pengaruh kedisilinan kerja terhadap kenaikan jabatan pada biro operasi POLDA SUMSEL.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat memberikan gambaran teori dan praktek dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khsusunya tentang motivasi, sanksi dan kedisiplinan kerja

2. Bagi Instansi

   Penelitian ini merupakan gambaran dan masukan bagi biro operasi POLDA SUMSEL mengenai motivasi,sanksi dan kedisiplinan kerja.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai penelitian yang memiliki subtansi penelitian yang sama

DAFTAR PUSTAKA

Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

Adnyani dan Putra. 2016. *pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. pt bpr jaya kerti*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Ahmad Nur Rofi 2012, *pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT.Leo Agung Raya Semarang)*. Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

Franzi Setia Ramdani (2018) *pengaruh disiplin kerja dan Pengawasan kerja Terhadap kinerja pegawai badan Perencanaan pembangunan daerah (bappeda*) provinsi Jawa barat. Skripsi(S1) thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung

Joko sarwanto. (2008) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Skripsi thesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Lisnawati, (2018) Pengaruh Lto (Labour Turn Over), *Absensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) Sukun Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Madiun*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

M T Rio Sanjaya 2015, *pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta*, program studi Manajemen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Muhibbin1, Marfuatun, 2020, *Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa*, UIN Sunan Kalijaga Yogykarta1, Universitas Hamzanwadi

Muhammad Ilham Bagas Satrio Dhimas Prasetyo Putro, 2019 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*

Guru, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nadira Irfiana, 2020 , *pengaruh kepemimpinan dan Komunikasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya Pada kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan Pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean kota Bandung*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas

Nurjana, 2020, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara*

Raden Imaduddin, (2019), *Kekuatan Mengikat Resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa Nomor A/Es-10/L.22 Terhadap Status Yerussalem*. Skripsi thesis, Universitas Airlangga.

Rani Kurniasari, 2018, *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi* Jakarta, ASM BSI Jakarta

Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen. Palembang*: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung

Sri Bintang Anshar Alim Thorifah, Budiyanto, Eko Darminto, 2020 *Peran Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Akademik Siswa Melalui Layanan Bimbingan dan Konseling* , Program Studi Bimbingan dan konseling, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods*). Bandung: Alfabeta.

Sudaryono, 2016. *Manajemen Pemasaran*, Penerbit: CV. Andi Offset, Yogyakarta

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaa*n . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.

https://humas.polri.go.id/2021