

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN, PEMBERIAN SANKSI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA

Syintia Ayu Maharani

syintiaam@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

ABSTRACT

This research is aimed to analyze the influence of head supervisory, sanctions, motivation, and job satisfaction to the work discipline of the employees of PT Tissor Indonesia Surabaya. The population is 53 employees of PT Tissor Indonesia Surabaya. The sample collection technique has been carried out by using saturated sampling technique or census which is a technique to determine sample by selecting all members of the population as respondents or samples. The research samples is all employees of PT Tissor Indonesia Surabaya. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions analysis. The result of the research shows that head supervisory gives positive influence to the work discipline of the employees, sanctions give positive and significant influence to the work discipline of the employees, job satisfaction gives positive and significant influence to the work discipline of the employees of PT Tissor Indonesia Surabaya. The result of partial determination coefficient test shows that sanction giving the most dominant influence to the work discipline of the employees of PT Tissor Indonesia Surabaya.

Keywords: supervision, sanctions, motivation, satisfaction, discipline

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya yang berjumlah 53 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik untuk menentukan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa pemberian sanksi berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya.

Kata Kunci : pengawasan, sanksi, motivasi, kepuasan, disiplin

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan dikarenakan kinerja karyawan sangat menentukan proses berjalannya perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat kedisiplinan karyawan saat bekerja. Disiplin harus ditegakkan oleh perusahaan demi kemajuan bersama.

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku (Sutrisno, 2014:86). Disiplin kerja dapat membantu karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya tepat waktu, tidak menimbulkan perasaan gelisah disaat pekerjaannya belum terselesaikan.

PT Tissor Indonesia merupakan perusahaan berskala nasional yang berdiri sejak tahun 2006 yang bergerak di bidang perdagangan dan pelayanan purna jual untuk produk-produk

dengan merk TISSOR yang mengkhususkan diri untuk penjualan *office equipment*. *Office equipment* yang disediakan oleh Tissor mencakup mesin penghitung uang, mesin kasir (*cash register*), mesin pendeteksi uang palsu, dan mesin absensi. PT Tissor Indonesia berlokasi di Komplek Perkantoran Grogol Permai Jl. Prof. Dr. Latumenten Blok C No.15, Grogol, Jakarta Barat dan Jl. Diponegoro No. 26B, Surabaya, Jawa Timur.

Tingkat kedisiplinan karyawan di PT Tissor Indonesia harus diperbaiki kembali. Absen kehadiran menggunakan mesin absensi manual dan sidik jari. Atasan hanya memeriksa mesin absensi manual, sedangkan absensi sidik jari jarang diperiksa. Karyawan yang tidak masuk kerja harus menyerahkan surat dokter kepada Admin HR. Karyawan yang pulang awal cukup meminta izin kepada Branch Manager tanpa mengisi form apapun. Pada tahun 2017 terjadi banyak pelanggaran terutama disebabkan oleh keterlambatan dan karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Pemberian sanksi berupa surat peringatan diberikan kepada karyawan apabila telah melakukan kesalahan fatal dalam bekerja, misalnya bekerja tidak sesuai SOP perusahaan. Pemotongan gaji diberikan setiap kali karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Tingkat perputaran karyawan masih terbilang stabil karena selama tahun 2015 - 2017 telah mengalami kenaikan sebanyak 3 orang. Tahun 2015 beberapa karyawan keluar yang disebabkan oleh PHK, pindah ke luar kota, membuka usaha sendiri dan mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih tinggi. Tahun 2016 perusahaan membuka lowongan pekerjaan cukup banyak dikarenakan terdapat produk baru yaitu mesin kasir yang membutuhkan tenaga pemasaran untuk dapat bersaing di pasar perdagangan nasional.

Pengawasan atasan diperlukan guna memberikan penilaian kerja karyawan dalam beberapa periode dan juga dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2013:357).

Sanksi diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan perusahaan. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan harusnya setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima.

Motivasi merupakan salah satu faktor dari kedisiplinan karyawan, motivasi merupakan penggerak, pendorong, dan penyemangat diri untuk melakukan kegiatan dengan baik dan disiplin. Motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010:281).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaannya yang akan membuat karyawan dengan bahagia melaksanakan tugas serta menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu. Menurut Lawler (dalam Robbins dan Judge, 2015: 180), kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah pengawasan atasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya? 2) Apakah pemberian sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya? 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya? 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya?. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Menganalisis pengaruh pengawasan atasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. 2) Menganalisis pengaruh pemberian sanksi terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. 3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. 4) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi (Watimah, 2017:194).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011:825). Menurut Singodimedjo (2012: 116-118) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu: 1) kompensasi. 2) keteladanan pimpinan. 3) aturan yang pasti. 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5) pengawasan pimpinan. 6) perhatian kepada para karyawan. 7) kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 194) indikator disiplin yaitu: 1) tujuan kemampuan. 2) tingkat kewaspadaan karyawan. 3) ketaatan pada standar kerja. 4) ketaatan pada peraturan kerja. 5) etika kerja

Pengawasan Atasan

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan, dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan (Siagian, 2010:319).

Menurut Handoko (2011: 361) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji pengawasan adalah: 1) penetapan standar pelaksanaan (perencanaan). 2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. 3) pengukuran pelaksanaan kegiatan. 4) perbandingan dengan standar evaluasi. 5) tindakan korektif

Pemberian Sanksi

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 318) sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Koencoro (2012: 3) sanksi didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 331), terdapat hirarki pemberian sanksi sebagai berikut: 1) teguran lisan. 2) teguran tertulis pernyataan tidak puas secara tertulis. 3) pemotongan gaji. 4) penundaan kenaikan pangkat. 5) sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti pemecatan.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut

merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2011:837). Dimensi dan indikator dalam penelitian motivasi kerja, penulis mengambil teori hirarki kebutuhan dari Maslow yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian, diuraikan sebagai berikut: 1) kebutuhan fisiologis. 2) kebutuhan rasa aman. 3) kebutuhan sosial. 4) kebutuhan penghargaan. 5) kebutuhan aktualisasi diri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012:202). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam perkerjaannya (Rivai dan Sagala, 2011:856).

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Rivai dan Sagala (2011: 860) terdiri dari: 1) isi pekerjaan. 2) supervisi. 3) organisasi dan manajemen. 4) kesempatan untuk maju. 5) bidang finansial. 6) rekan kerja. 7) kondisi pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

1. Setyorini (2013)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat di Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 46 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis data yang dapat diperoleh pada penelitian ini adalah diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun.

2. Nashar (2012)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kesejahteraan, sanksi, dan teladan pimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai dan faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja pegawai STAIN Pamekasan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang dapat diperoleh pada penelitian ini adalah masing-masing variabel secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai STAIN Pamekasan.

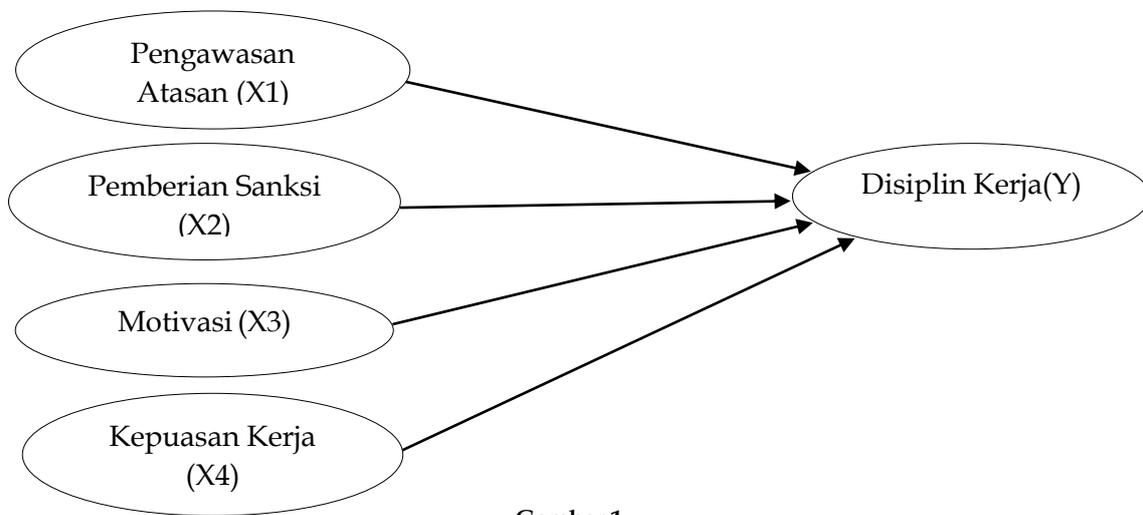
3. Susanty dan Baskoro (2012)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 63 orang responden. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis SEM (*Structure Equation Model*). Hasil analisis data yang dapat diperoleh adalah diketahui bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang.

4. Ilahi *et al.* (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan : kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 70 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis data

yang diperoleh adalah diketahui masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

H₁: Pengawasan atasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya.

H₂: Pemberian sanksi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya.

H₃: Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya.

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya.

Model Penelitian

Model penelitian regresi linier berganda adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan persamaan regresi linear berganda (Ghozali, 2013: 97) sebagai berikut:

$$DK = a + b_1 PA + b_2 PS + b_3 MK + b_4 KK + e$$

Keterangan:

DK: Variabel terikat (disiplin kerja)

PA, PS, MK, KK: Variabel bebas (pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi kerja, kepuasan kerja)

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek

atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:389). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya yaitu 53 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2013:124). Berdasarkan pengertian tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung perusahaan PT Tissor Indonesia Surabaya untuk membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013: 134), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dinilai dengan menggunakan skor 1 – 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengawasan Atasan adalah proses pemantauan atasan terhadap karyawan sesuai standar perusahaan yang nantinya hasil pencapaian dinilai untuk dilakukan tindakan koreksi pada PT Tissor Indonesia Surabaya. Indikator pengawasan atasan yang digunakan menurut Handoko (2011: 361), yaitu: 1) penetapan standar pelaksanaan (PA₁). 2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan (PA₂). 3) pengukuran pelaksanaan kegiatan (PA₃). 4) perbandingan dengan standar evaluasi (PA₄). 5) tindakan korektif (PA₅)
2. Pemberian sanksi adalah suatu tindakan yang setimpal diberikan kepada karyawan yang telah berbuat kesalahan dan melanggar peraturan perusahaan. Sanksi pada PT Tissor Indonesia Surabaya diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan dalam bekerja. Indikator yang digunakan pada penelitian ini menurut Rivai dan Sagala (2011: 331), yaitu: 1) sanksi pelanggaran secara lisan (PS₁). 2) sanksi pelanggaran secara tertulis (PS₂). 3) sanksi pelanggaran pemotongan gaji (PS₃). 4) sanksi pelanggaran penundaan kenaikan pangkat (PS₄). 5) sanksi pelanggaran berat (PS₅).
3. Motivasi adalah suatu bentuk dorongan penyemangat yang timbul dari diri karyawan disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya, motivasi pada PT Tissor Indonesia Surabaya bertujuan untuk meningkatkan semangat dan rasa percaya diri dalam bekerja. Indikator yang digunakan pada penelitian berdasarkan teori Maslow (dalam Hasibuan, 2012: 152), yaitu: 1) kebutuhan fisiologis (MK₁) dan (MK₂). 2) kebutuhan rasa aman (MK₃). 3) kebutuhan sosial (MK₄). 4) kebutuhan penghargaan (MK₅). 5) kebutuhan aktualisasi diri (MK₆).
4. Kepuasan kerja pada PT Tissor Indonesia Surabaya adalah rasa cinta, rasa memiliki dan rasa bangga terhadap apa yang ada di dalam perusahaan dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, ditunjukkan dengan perilaku baik dalam bekerja. Indikator yang digunakan pada penelitian ini menurut Rivai dan Sagala (2011: 860), yaitu: 1) isip pekerjaan (KK₁). 2) supervisi (KK₂). 3) organisasi dan manajemen (KK₃). 4) kesempatan untuk maju (KK₄). 5) bidang finansial (KK₅). 6) rekan kerja (KK₆). 7) kondisi pekerjaan (KK₇).

5. Disiplin kerja adalah suatu tindakan karyawan dalam menaati peraturan, bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, dan menjaga tanggungjawab yang telah diberikan oleh PT Tissor Indonesia Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2012: 194), yaitu: 1) tujuan kemampuan (DK₁). 2) tingkat kewaspadaan Karyawan (DK₂). 3) ketaatan pada standar kerja (DK₃). 4) ketaatan pada peraturan kerja (DK₄). 5) etika kerja (DK₅).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi yang nilai *alpha* sebanyak 5% (*level of significance*) membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Hasil *r* hitung > *r* tabel = valid (nilai *r* positif). Hasil *r* hitung < *r* tabel = tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013:47).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:206).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan persamaan regresi linear berganda (Ghozali, 2013: 97) sebagai berikut:

$$DK = a + b_1 PA + b_2 PS + b_3 MK + b_4 KK + e$$

Keterangan:

DK: Variabel terikat (disiplin kerja)

PA, PS, MK, KK: Variabel bebas (pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi kerja, kepuasan kerja)

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian, jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi merupakan model statistik *multivariate* yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2013:97).

Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). 1) Jika nilai R²=1 atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas

terhadap variabel terikat. 2) Jika nilai $R^2=0$ atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013:160).
2. Uji Multikolonieritas, Pengujian adanya multikolonieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebasnya. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 , maka terjadi multikolonieritas. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2013:105).
3. Uji Heterokedastisitas, untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu disiplin kerja karyawan secara parsial. Hipotesis dinyatakan diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5 %.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status perkawinan. Berikut adalah data karakteristik responden pada PT Tissor Indonesia Surabaya:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	33	62,3%
Perempuan	20	37,7%
Total	53 orang	100%
< 20 tahun	4	7,5%
20 tahun - 30 tahun	38	67,9%
>30 tahun	11	24,5%
Total	53 orang	100%
SMA Sederajat	32	60,4%
D3	12	22,6%
S1	8	15,1%
S2	1	1,9%
Total	53 orang	100%
≤ 5 tahun	25	47,2%
> 5 tahun	28	52,8%
Total	53 orang	100%
Kawin	22	41,5%
Belum Kawin	31	58,5%
Total	53 orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan dengan jumlah 33 orang, karyawan yang berusia 20 tahun - 30 tahun lebih banyak dengan jumlah 38 orang, karyawan dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA Sederajat sebanyak 32 orang, karyawan dengan masa kerja terbanyak adalah > 5 tahun sebanyak 28 tahun, sedangkan karyawan dengan status belum menikah lebih banyak dengan jumlah 31 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji validitas yang diperoleh pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan Atasan			
PA ₁	0,589	0,2706	Valid
PA ₂	0,615	0,2706	Valid
PA ₃	0,753	0,2706	Valid
PA ₄	0,804	0,2706	Valid
PA ₅	0,756	0,2706	Valid
Pemberian Sanksi			
PS ₁	0,830	0,2706	Valid
PS ₂	0,650	0,2706	Valid
PS ₃	0,743	0,2706	Valid
PS ₄	0,741	0,2706	Valid
PS ₅	0,780	0,2706	Valid
Motivasi			
MK ₁	0,874	0,2706	Valid
MK ₂	0,697	0,2706	Valid
MK ₃	0,648	0,2706	Valid
MK ₄	0,649	0,2706	Valid
MK ₅	0,670	0,2706	Valid
MK ₆	0,719	0,2706	Valid
Kepuasan Kerja			
KK ₁	0,816	0,2706	Valid
KK ₂	0,778	0,2706	Valid
KK ₃	0,835	0,2706	Valid
KK ₄	0,753	0,2706	Valid
KK ₅	0,749	0,2706	Valid
KK ₆	0,776	0,2706	Valid
KK ₇	0,824	0,2706	Valid
Disiplin Kerja			
DK ₁	0,688	0,2706	Valid
DK ₂	0,526	0,2706	Valid
DK ₃	0,569	0,2706	Valid
DK ₄	0,709	0,2706	Valid
DK ₅	0,664	0,2706	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator pada setiap instrumen penelitian dinyatakan data tersebut valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengawasan Atasan	0,741	5	0,60	Reliabel
Pemberian Sanksi	0,803	5	0,60	Reliabel
Motivasi	0,806	6	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,900	7	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,625	5	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap indikator dari instrumen penelitian dinyatakan data tersebut reliabel karena hasil uji reliabilitas > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,057	1,050		0,055	0,957
Pengawasan Atasan	0,190	0,078	0,219	2,441	0,018
Pemberian Sanksi	0,454	0,089	0,477	5,100	0,000
Motivasi	0,139	0,058	0,173	2,388	0,021
Kepuasan Kerja	0,104	0,038	0,196	2,731	0,009

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu:

$$DK = 0,057 + 0,190PA + 0,454PS + 0,139MK + 0,104KK + e$$

1. Konstanta
Konstanta pada persamaan diatas adalah 0,057, yang artinya jika koefisien pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi, dan kepuasan kerja bernilai 0, maka disiplin kerja bernilai positif.
2. Koefisien Pengawasan Atasan
Koefisien pengawasan atasan adalah 0,190, artinya pengawasan atasan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
3. Koefisien Pemberian Sanksi
Koefisien pemberian sanksi adalah 0,454, artinya pemberian sanksi memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
4. Koefisien Motivasi
Koefisien motivasi adalah 0,139, artinya motivasi memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
5. Koefisien Kepuasan Kerja
Koefisien kepuasan kerja adalah 0,104, artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Hasil uji F pada kelayakan model (*goodness of fit*) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F pada Uji Kelayakan Model

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	283,087	4	70,772	83,417	0,000 ^b
Residual	40,724	48	0,848		
Total	323,811	52			

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji F, bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan layak untuk menerangkan pengaruh pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tissor Indonesia Surabaya.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,935 ^a	0,874	0,864	0,921

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 93,5 % pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 87,4 %, yang artinya terdapat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang sangat kuat atau positif atau searah, dikarenakan nilai R dan R² mendekati 1.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	53
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>
	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>
	0,88495814
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>
	0,098
	<i>Positive</i>
	0,074
	<i>Negative</i>
	-0,098
<i>Test Statistic</i>	0,098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan uji normalitas, diperoleh nilai normalitas sebesar 0,200, yang artinya model regresi dan variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dikarenakan nilai normalitas lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

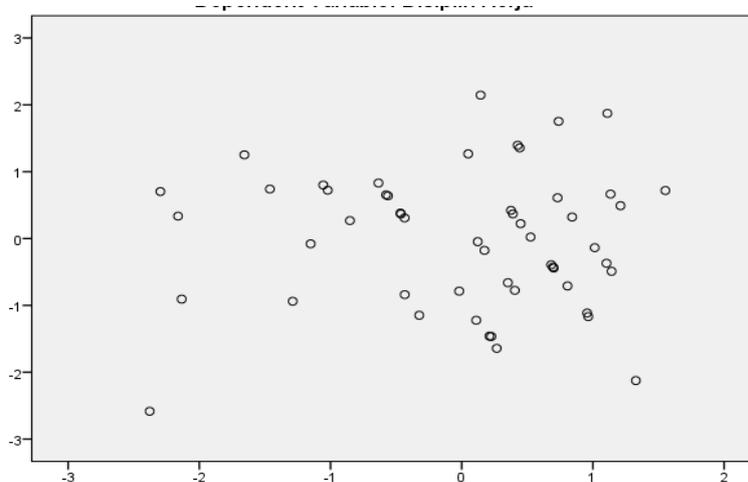
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengawasan Atasan	0,325	3,072
Pemberian Sanksi	0,299	3,343
Motivasi	0,502	1,993
Kepuasan Kerja	0,508	1,970

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan uji multikolinieritas, diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka model regresi dinyatakan baik dikarenakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut merupakan grafik scatterplot yang menunjukkan hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini:



Sumber: Data Primer, diolah 2017

Gambar 2
Grafik Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan hasil perhitungan analisis uji heterokedastisitas, diperoleh grafik pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan tidak membentuk suatu pola, yang menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial t

Tabel 9 menunjukkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error					
Pengawasan Atasan	0,190	0,078	2,441	2,010	0,018	0,05	Berpengaruh positif signifikan
Pemberian Sanksi	0,454	0,089	5,100	2,010	0,000	0,05	Berpengaruh positif signifikan
Motivasi	0,139	0,058	2,388	2,010	0,021	0,05	Berpengaruh positif signifikan
Kepuasan Kerja	0,104	0,038	2,731	2,010	0,009	0,05	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji hipotesis parsial (uji t), bahwa pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Analisis koefisien determinasi parsial (r²) merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara presentase. Posisi output pada SPSS 23 tidak ada, namun dari hasil *Correlation* dikuadratkan. Tabel 28 menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r²), sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Model	Standardized Coefficients	Correlations		Koefisien Determinasi Parsial (r ²)
	Beta	Zero-order	Partial	
Pengawasan Atasan	0.219	0.825	0.332	0,110
Pemberian Sanksi	0.477	0.887	0.593	0,352
Motivasi	0.173	0.728	0.326	0,106
Kepuasan Kerja	0.196	0.736	0.367	0,135

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 10 menunjukkan bahwa pemberian sanksi memberikan pengaruh terbesar atau paling dominan terhadap disiplin kerja sebesar 35,2%, sedangkan motivasi memberikan pengaruh terkecil terhadap disiplin kerja sebesar 10,6%. Pengawasan atasan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 11,0% dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 13,5%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengawasan Atasan (PA) terhadap Disiplin Kerja (DK)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif atau searah dan signifikan. Hasil penelitian sesuai dengan teori menurut Singodimedjo (2012: 116-118), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, salah satunya yaitu pengawasan pimpinan, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dari atasan sangat diperlukan guna memastikan segala kegiatan pada PT Tissor Indonesia Surabaya berjalan sesuai dengan peraturan kedisiplinan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setyorini (2013) membuktikan terdapat hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan dari atasan, semakin meningkat pula kedisiplinan karyawannya.

Pengaruh Pemberian Sanksi (PS) terhadap Disiplin Kerja (DK)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pemberian sanksi berpengaruh positif atau searah dan signifikan. Hasil penelitian sesuai dengan teori Rivai dan Sagala (2011:318) sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Hal ini membuktikan bahwa dalam pelanggaran kedisiplinan, PT Tissor Indonesia Surabaya membutuhkan suatu hukuman guna memberikan pelajaran bagi karyawan agar mereka dapat disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nashar (2012) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara pemberian sanksi dengan disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika sanksi yang diberikan terhadap karyawan setimpal dengan perbuatannya, mereka akan merasa takut dan berusaha mendisiplinkan diri agar tidak mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Pengaruh Motivasi (MK) terhadap Disiplin Kerja (DK)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif atau searah dan signifikan. Hasil penelitian sesuai dengan teori Mangkunegara (2011:93) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memotivasi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat membuat mereka mempunyai kesadaran diri terhadap peraturan kedisiplinan yang berlaku pada PT Tissor Indonesia Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susanty dan Baskoro (2012) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat berupa sebuah pujian dari atasan apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, pemberian bonus atau komisi, dukungan secara moril sebagai penyemangat kerja dan menjadikan karyawan menjadi disiplin dalam melakukan setiap tanggungjawabnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap Disiplin Kerja (DK)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif atau searah dan signifikan. Hasil penelitian sesuai dengan teori kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012:202). Teori tersebut menunjukkan bahwa dengan mencintai pekerjaannya karyawan akan menciptakan suasana disiplin untuk dirinya sendiri dan lingkungan kerja PT Tissor Indonesia Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ilahi *et al.* (2017) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan begitu juga apabila karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, dapat menimbulkan ketidakdisiplinan saat menjalankan tanggungjawabnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik pengawasan dari atasan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan. 2) pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Sehingga dapat dikatakan semakin tegas sanksi yang diberikan kepada karyawan atas pelanggaran yang dilakukan, maka semakin meningkat pula kedisiplinan karyawan. 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi motivasi yang didapatkan karyawan, maka semakin meningkat pula kedisiplinannya. 4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Tissor Indonesia Surabaya. Sehingga dapat dikatakan apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, maka kedisiplinan karyawan meningkat.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti bagi PT Tissor Indonesia Surabaya sebagai objek penelitian dan bagi penelitian selanjutnya, sebagai berikut: 1) disarankan kepada pimpinan PT Tissor Indonesia Surabaya untuk lebih meningkatkan pengawasan dan penilaiannya terhadap karyawan, agar karyawan berusaha untuk disiplin dalam bekerja. 2) disarankan kepada perusahaan agar menerapkan peraturan yang sesuai dengan standar dan memberikan hukuman setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan, agar karyawan merasa jera dan berusaha untuk disiplin dalam bekerja. 3) disarankan kepada pimpinan PT Tissor Indonesia Surabaya untuk lebih memotivasi karyawan agar menimbulkan sikap disiplin dalam bekerja. 4) disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, jika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka mereka akan disiplin kerja. 5) diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas ataupun variabel terikat, bias juga menggunakan variabel penghubung agar hasil yang diperoleh dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personal Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilahi, D.K., M.D. Mukzam, dan A. Prasetya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44(1): 37.
- Koencoro. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nashar. 2012. Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai STAIN Pamekasan. *Nuansa*. 9(1): 185.
- Rivai, V. dan E. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. dan T. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Setyorini, W. 2013. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringan Barat Pangkalan Bun. *Juristek*, 2(1): 200.
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanty, A. dan S.W. Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. *Jurnal Teknik Industri*. 7(2): 84.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Watimah, L. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum, dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *JOM Fekon*. 4(1): 194.