

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEDISIPLINAN KERJA PADA KARYAWAN
PT. SKATINDO SARANA YOGYAKARTA**

**ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT WORK
DISCIPLINE IN EMPLOYEES OF PT SKATINDO IN
YOGYAKARTA**

Herman Dwi Umar Said

PT. Skatindo Sarana Yogyakarta
E-mail: hermandwiumar@gmail.com

Asep Rokhyadi Permana

Universitas Mercu Buana Yogyakarta
E-mail: asep.rokhyadi.permana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT. Skatindo Sarana Yogyakarta pada bulan Agustus 2019. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Teknik pengolahan data penelitian ini di peroleh dengan mengolah data secara kuantitatif, sedangkan dalam pembahasan hasil pengolahan data, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yang menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta. Teladan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta. Balas Jasa berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta. Waskat berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta. Sanksi/hukuman berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karyawan, PT. Skatindo Sarana Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence work discipline to increase productivity. This research was conducted at PT. Skatindo Sarana Yogyakarta. This research was conducted in August 2019. The data collection technique used a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS. This research data processing technique was obtained by processing data quantitatively which shows that the goals and abilities have a significant and positive effect on the work discipline of the employees of PT. Skatindo Sarana Events Yogyakarta. Leadership models have a significant and positive effect on the work discipline of the employees of PT. Skatindo Facility Event Yogyakarta. Reply Services has a significant and positive effect on the work discipline of PT. Skatindo Sarana Program Yogyakarta. Waskat significant and positive effect on the work



*Dan Strategi
Jurnal Perilaku
Dan Strategi
Bisnis* *Vol.8 No.1, 2020*

Vol.8 No.1/2020

Hal. 70 - 78

discipline of employees of PT. Skatindo Facility Event Yogyakarta. Sanctions / penalties have a significant and positive effect on the work discipline of PT. Skatindo Facility Event Yogyakarta.

Keywords: *Work Discipline, Employees, PT. Skatindo Sarana Yogyakarta*

PENDAHULUAN

PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang *event (vendor event)*. PT. Skatindo Sarana Acara memiliki beberapa cabang dan memiliki karyawan tidak kurang dari 100 orang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *event*, tentunya PT. Skatindo Sarana Acara ingin terus memajukan dan mempertahankan eksistensinya. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan bagian penting dari penerapan peraturan perusahaan, salah satunya dapat dilihat dari jam kerja. Jam kerja pada PT Skatindo Sarana Yogyakarta dalam 1 (satu) hari adalah 8 (delapan) jam kerja termasuk waktu istirahat. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tersebut, manajemen PT Skatindo Sarana Yogyakarta menentukan aturan tegas kepada seluruh karyawan untuk tidak terlambat datang ke tempat kerja. Hal tersebut tentu untuk menciptakan produktivitas. Sehingga, apabila ada karyawan terlambat, pihak manajemen perusahaan akan memberikan peringatan dan teguran, bahkan jika keterlambatan tersebut dilakukan berkali-kali, maka akan diberikan sanksi.

Berdasarkan wawancara dengan manajer operasional PT. Skatindo Sarana Yogyakarta bapak Trihandoko Supriyatjo, sehubungan dengan kedisiplinan kerja, diketahui bahwa dalam enam bulan terakhir, jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja menunjukkan peningkatan. Sebagian karyawan bahkan ada yang terlambat selama 90 menit. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja dan menurunnya produktivitas perusahaan. Karena keterlambatan itu, dalam beberapa kesempatan terjadi kekurangan tenaga yang menghambat pekerjaan.

Manajemen PT. Skatindo sebenarnya sudah menentukan jam kerja bagi karyawan, yaitu jam masuk kerja pada Pukul 08.00 pagi, sedangkan jam pulang kerja pada Pukul 16.00. Namun demikian, tidak semua karyawan mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan data yang dihimpun oleh bagian HRD, ada sekitar 13% dari jumlah keseluruhan karyawan yang dinilai tidak disiplin. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan bagian HRD, dapat diketahui bahwa sebagian karyawan terlihat tidak semangat bekerja. Waktu efektif bekerja tidak digunakan dengan maksimal. Ada juga yang sibuk bermain *game* di *smartphone* ketika karyawan lain sedang bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini.

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini dikemukakan pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu Menurut Dessler (2010) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi *secara* keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi *pedoman* kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada *perusahaan*. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa defenisi produktivitas kerja, antara lain : Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan *barang/jasa* dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut *Jackson* dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

METODE PENELITIAN

Analisis data pada penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif. Teknik analisis data kualitatif mengikuti pendekatan analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan model Miles and Huberman (Sugiyono, 2008: 91-99). Oleh karena itu, analisis data dalam penelitian ini meliputi:

1. *Data reduction* (reduksi data), yakni merangkum, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting dari sejumlah data lapangan telah diperoleh dan mencari polanya.
2. *Data display* (Penyajian data), yakni menampilkan data yang telah direduksi yang sifatnya sudah terorganisir dan mudah dipahami. Data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi kata-kata dari kutipan wawancara dan gambar dengan maksud menjaga keorisinalitas data.
3. *Conclusion drawing/verification* (kesimpulan), yakni akumulasi dari kesimpulan awal yang disertai dengan bukti-bukti valid dan konsisten (kredibel), sehingga kesimpulan dihasilkan dalam penelitian ini diarahkan untuk menjawab seluruh rumusan permasalahan.

Sedangkan analisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 24.

Uji Nilai F

Menurut Ghozali (2011), uji nilai F digunakan untuk mengukur *Goodness of Fit* dari model persamaan regresi. *Goodness of Fit* digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2011). Uji ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_a diterima
- b. Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka H_a ditolak
- c. Jika tingkat signifikansi $F \leq \alpha$, maka H_a diterima
- d. Jika tingkat signifikansi $F > \alpha$, maka H_a ditolak

Uji t

Menurut Ghozali (2011), uji t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji nilai t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *sig (significance)*. Uji nilai t ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t-hitung dengan t-tabel, dimana kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a diterima
- b. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak
- c. Jika tingkat signifikansi $t \leq \alpha$, maka H_a diterima
- d. Jika tingkat signifikansi $t > \alpha$, maka H_a ditolak

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin R^2 mendekati 1 maka semakin baik model regresi karena variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *adjusted* R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai *adjusted* R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta yang berjumlah 127 karyawan. Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (*monster*) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Mergono, 2004). Dengan meneliti sebagian populasi, penulis mengharapkan dapat memperoleh hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%, sehingga diperoleh hasil sampel yang digunakan 56 responden

Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Umur Karyawan PT. Skatindo Sarana Yogyakarta

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	33	58.9
25 -30 tahun	11	19.6
30-35 tahun	12	21.5
Total	56	100.0

Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Jabatan Karyawan PT. Skatindo Sarana Yogyakarta

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
AE	34	60.7
Kepala Gudang	1	1.8
Man. Keuangan	1	1.8
Man. Operasional	2	3.6
Man. Produksi	2	3.6
Printing	12	21.3
SPV Keuangan	1	1.8
Exhibition	1	1.8
SPV Keuangan	1	1.8
Multimedia	1	1.8
SPV Maintenance	1	1.8
SPV Maintenance	1	1.8
Total	56	100.0

Tabel 4.3. Karakteristik Berdasarkan Divisi Karyawan PT. Skatindo Sarana Yogyakarta

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Exhibition	35	62.5
Multimedia	21	37.5
Total	56	100.0

Tabel 4.4. Hasil Analisis Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	20,024	6,081		3,293	,002	
Tujuan dan Kemampuan	,357	,424	,266	,843	,003	Sig
Teladan Kepemimpinan	,184	,275	,096	,669	,006	Sig
Balas Jasa	,389	,448	,255	,867	,030	Sig
Waskat	,091	,320	,052	,284	,028	Sig
Sanksi/Hukuman	,128	,265	,069	,482	,032	Sig

Variabel dependen : Disiplin Kerja (Y)

R Square : 0,340

Sign F : 0,000

Uji F

Hasil uji F pada Tabel 4.4 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, Waskat, dan sanksi/hukuman berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.

Uji t

- Dari analisis regresi pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel tujuan dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan **PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta**. Hal ini ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.003 < 0.05$.
- Dari analisis regresi pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel teladan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan **PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta**. Hal ini ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.006 < 0.05$.
- Dari analisis regresi pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel balas jasa kepada karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan **PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta**. Hal ini ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.030 < 0.05$.
- Dari analisis regresi pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel Waskat berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan **PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta**. Hal ini ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.028 < 0.05$.
- Dari analisis regresi pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel sanksi/hukuman terhadap karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan **PT.**

Skatindo Sarana Acara Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.032 < 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.340 atau sebesar 34%, artinya tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, Waskat, dan sanksi/hukuman mampu menjelaskan sebesar 34% disiplin kerja karyawan **PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta** dan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Tujuan dan Kemampuan terhadap Disiplin Kerja

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2007).

Pengaruh Teladan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin (Hasibuan, 2007).

Pengaruh Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga (Hasibuan, 2007).

Pengaruh Waskat terhadap Disiplin Kerja

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan (Hasibuan, 2007).

Pengaruh Sanksi/hukuman terhadap Disiplin Kerja

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi human harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan (Hasibuan, 2007).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.003 < 0.05$.
2. Teladan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.006 < 0.05$
3. Balas Jasa berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.030 < 0.05$.
4. Waskat berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.028 < 0.05$
5. Sanksi/hukuman berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.032 < 0.05$.

Saran

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang diasumsikan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga makin memperluas cakrawala kajian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ketujuh belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegaran. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama
- Muspitawati, Heti., 2003, *Kajian Strategi Peningkatan Kualitas Produk Industri Sayuran Segar (Studi Kasus di PT Saung Mirwan, Ciawi, Bogor)*, Skripsi. Fakultas Teknologi pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Sukmadinata, N.S., (2009), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Afiffey, Zulka., (2008), Analisis *Benchmarking* Bisnis Kompetitif Steak (Studi Kasus Obong *Steak and Ribs* di Bogor, Jawa Barat), Skripsi. Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor. Bogor.